

The logo for UTP (Union des Transports Publics et ferroviaires) is displayed in a white oval. It consists of the letters 'UTP' in a bold, orange, sans-serif font.

Union des Transports
Publics et ferroviaires

TRANSPORTS URBAINS

Bilan social 2016

Convention Collective Nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs



Édition 2017

www.utp.fr

SOMMAIRE

Avant-propos	4
Principales données du bilan social 2016	5



1 Effectifs des entreprises de transport urbain	9
1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée	10
Toutes catégories de salariés	10
Par classe d'entreprises	11
Évolution des effectifs	14
Motif des départs	15
Temps partiel	16
Travail féminin	18
Salariés en situation de handicap	19
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	21
Répartition des effectifs par âge	22
Répartition des effectifs par ancienneté	24
1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)	26
1.3 Salariés intérimaires	27



2 Durée du travail et absentéisme	29
2.1 Durée du travail	30
2.2 Absentéisme	31



3 Rémunérations	35
3.1 Valeur du point	36
3.2 Rémunérations	36



4 Formation professionnelle	39
4.1 Investissements consacrés à la formation continue	40
4.2 Investissements consacrés au plan de formation	41
4.3 Nature des stages de formation	41
4.4 Nombre de stagiaires	42
4.5 Nombre d'heures de stage	43
4.6 Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)	44
4.7 Périodes de professionnalisation	44
4.8 Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés	45
4.9 Niveau de formation du personnel embauché	46
4.10 Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA Transports et Services	46



5 Données de cadrage économique	49
5.1 Le contexte économique national en 2016	50
5.2 Les budgets des collectivités locales	52
5.3 Le secteur transports	53

AVANT-PROPOS

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

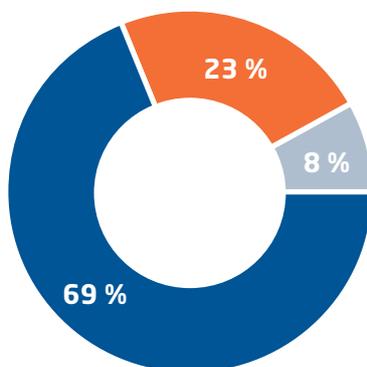
Les résultats présentés par le bilan social sont issus d'un panel identique d'entreprises sur trois années consécutives. Ont donc été sélectionnées les données des entreprises ayant répondu à l'enquête sociale au cours des trois dernières années 2014, 2015 et 2016. Un **panel de 129 entreprises** a ainsi été obtenu.

Ces entreprises emploient **47 936** salariés (temps plein + temps partiel) ce qui correspond à **47 181** salariés équivalents temps plein. Nous pouvons estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **53 000** salariés en 2016.

CERTAINS RÉSULTATS DE CE RAPPORT SONT PRÉSENTÉS EN DISTINGUANT TROIS CLASSES D'ENTREPRISES :

69 % Classe 1

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



23 % Classe 2

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

8 % Classe 3

64 entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant 8 % 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.

TAILLE DES ENTREPRISES DU PANEL

Le panel comporte 30 entreprises de moins de 50 salariés, 59 entreprises de 50 à moins de 300 salariés, et 40 entreprises de plus de 300 salariés.

Nombre de salariés dans l'entreprise (en temps plein + équivalent temps plein)	2016			Total
	Nombre d'entreprises classe 1	Nombre d'entreprises classe 2	Nombre d'entreprises classe 3	
0 à 9 salariés	-	-	1	1
10 à 49 salariés	-	2	27	29
50 à 299 salariés	2	21	36	59
300 à 999 salariés	13	16	-	29
1 000 salariés et plus	11	-	-	11
Total	26	39	64	129

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

Le panel du précédent rapport n'est pas le même que celui de cette année: ceci est dû aux mouvements entre les différentes classes d'entreprises, à l'absence de réponse régulière de certaines entreprises, ou encore à la modification de la structure juridique de certaines (fusion entre deux entreprises par exemple). Ainsi, le panel de ce bilan 2016 est de 129 entreprises, il était de 128 pour le bilan 2015 et de 125 pour celui de 2014.

En revanche, à l'issue de certains chapitres, est présenté un graphique montrant l'évolution des résultats sur les dix dernières années, entre 2007 et 2016. 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 2016, 147 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.

Principales données du bilan social 2016

Les résultats du présent bilan social sont établis sur un **panel de 129 entreprises** identiques sur les trois années observées, soumises à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. L'effectif de la profession étant estimé à un total de **53 000 salariés** (hors RATP et hors SNCF), le panel étudié représente plus de 90 % des effectifs de la profession.

Un secteur toujours créateur d'emplois

Après plusieurs années de hausse, l'augmentation des effectifs des entreprises du panel se poursuit sur un rythme plus modéré que les années précédentes. L'emploi au sein du secteur du transport urbain continue de progresser, malgré une croissance nationale faible (+1,1 % en 2016), avec **211 emplois créés en 2016**.

Cette progression de l'effectif se poursuit en raison de l'augmentation de l'offre de transport (prolongement des lignes existantes, renforcement des fréquences) par certaines entreprises de notre panel. À titre de comparaison, dans le secteur de l'industrie, les effectifs au titre de l'année 2016 ont diminué de **-0,8 %** (source: INSEE).

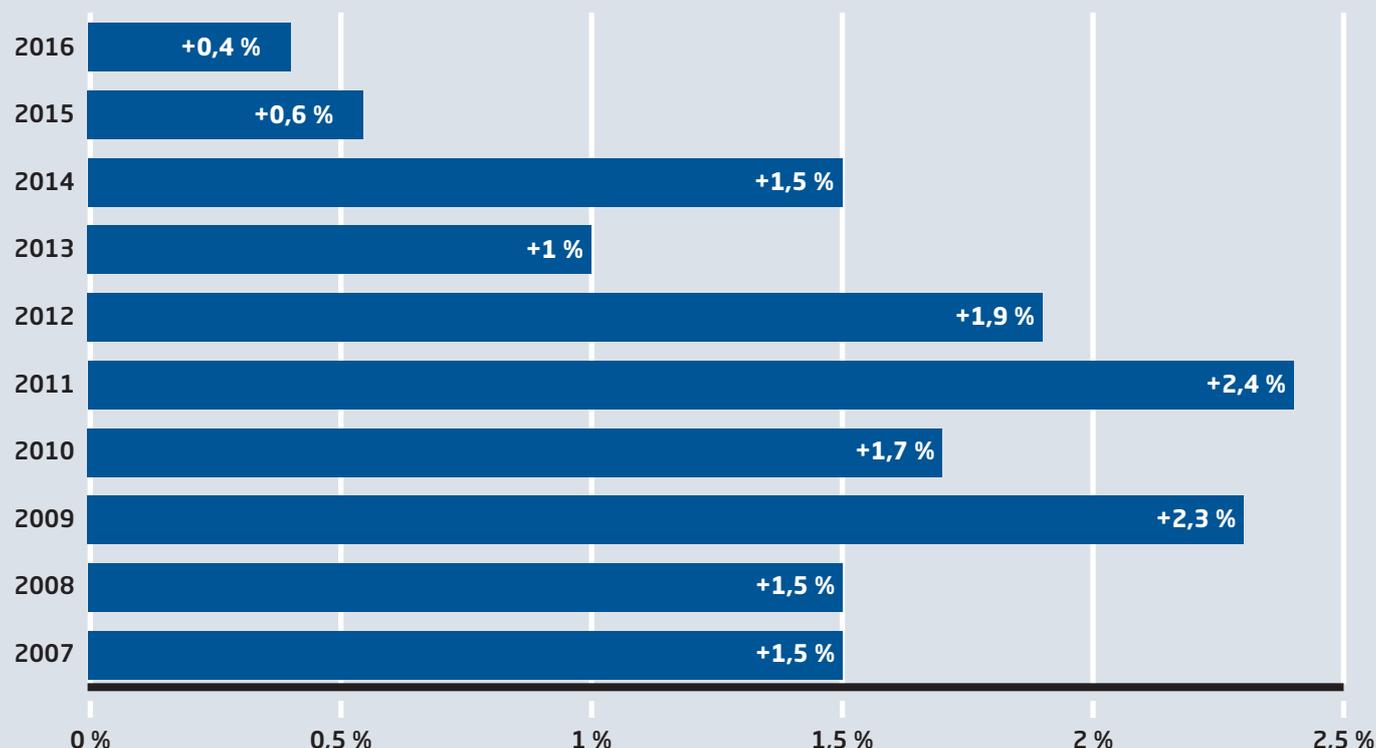


Des effectifs en hausse de
+0,4 %



Création de
211
emplois en 2016

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS TEMPS PLEIN + TEMPS PARTIEL (données brutes)



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016

Les investissements en formation demeurent d'un niveau élevé

3,8 % de la masse salariale des entreprises, soit plus de 59 millions d'euros, investis dans la formation professionnelle

Malgré une baisse du montant des investissements consacrés à la formation en 2016, ce montant reste élevé et s'établit à 59,2 millions d'euros, soit 3,8 % de la masse salariale des entreprises de notre panel.

En 2016, le nombre de salariés ayant effectué une formation est en légère diminution par rapport à 2015, et s'établit à 32 224 salariés (contre 32 562 salariés en 2015), représentant 67,2 % de l'effectif. Comme les années précédentes, la grande majorité de ces salariés sont des conducteurs (62,3 %), ce qui s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre, tous les cinq ans, une Formation Continue Obligatoire.

La durée moyenne des formations suivies par chaque stagiaire a diminué de -0,1 heure et s'établit à 30,9 heures.

12,5 millions d'euros de collecte

Selon les données de l'OPCA Transports et Services, en 2016, la collecte du secteur des transports urbains s'est élevée à 12,5 millions d'euros. Cette somme a été utilisée par l'OPCA Transports et Services pour financer des actions au titre de la professionnalisation et du 0,3 % institué par la branche pour assurer le financement des actions spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens.

Pour mémoire, les données relatives à la formation ont évolué en 2015 et 2016 du fait de l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ».

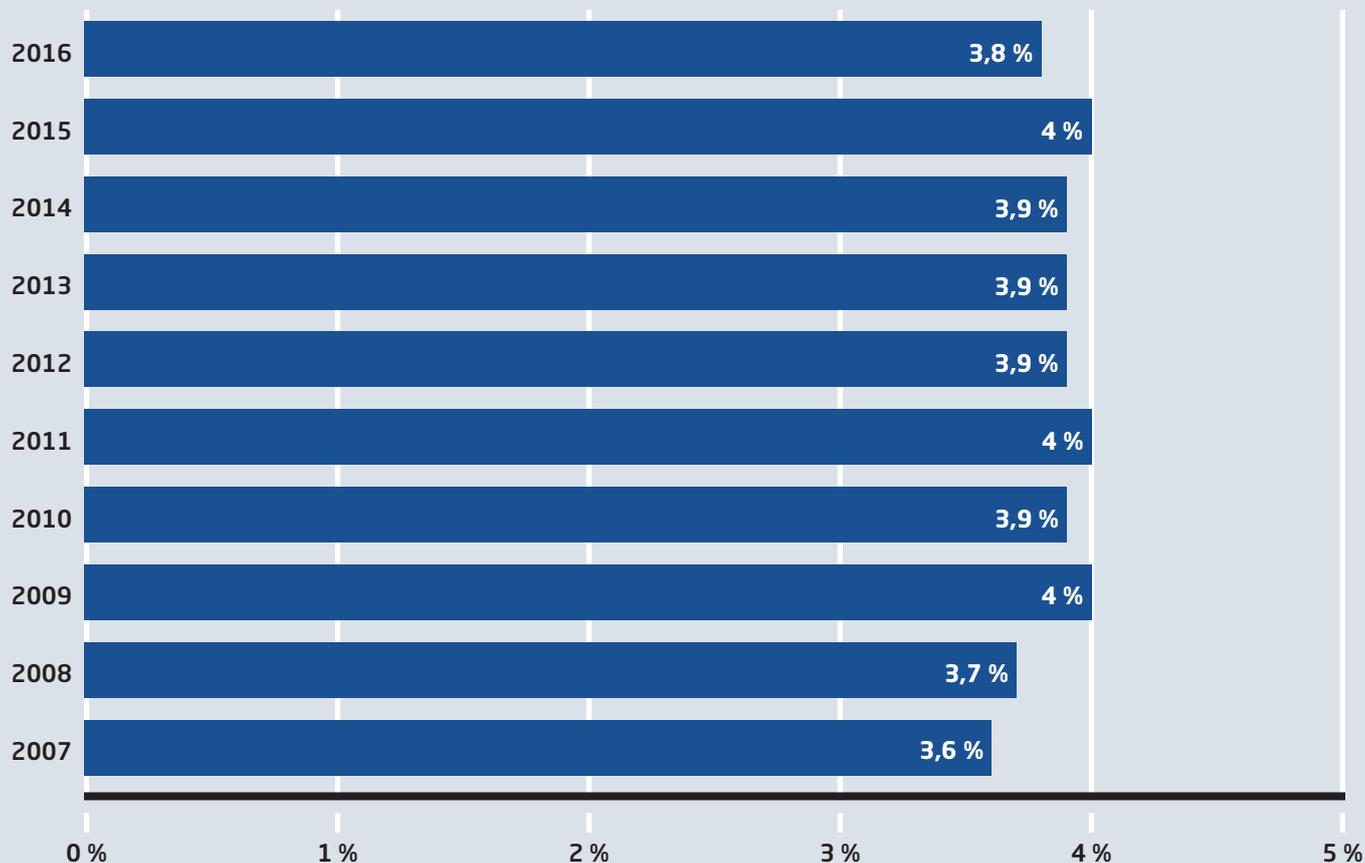


Plus de

3 salariés sur 5

ont suivi une formation

INVESTISSEMENTS CONSACRÉS À LA FORMATION CONTINUE (en pourcentage de la masse salariale, données brutes)



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016

Les caractéristiques structurelles de la profession

Un très faible recours au travail à temps partiel et aux CDD

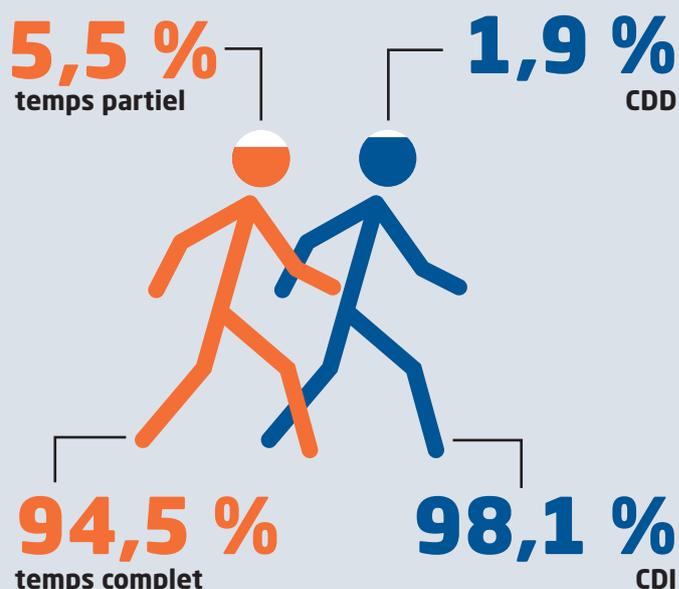
Au même titre que les années précédentes, **la structure de l'emploi du secteur des transports urbains est relativement stable.**

Malgré une très légère hausse par rapport à 2015 (+0,3 point), la part des salariés à temps partiel s'établit en 2016 à **5,5 %**. Ce taux reste très inférieur aux moyennes nationales (15,7 %) et du secteur des transports et de l'entreposage (10,6 %). Ainsi, **94,5 %** des salariés des entreprises de notre panel sont employés à temps complet.

Le recours aux salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) est en diminution par rapport à l'année précédente: ces salariés représentent **1,9 %** de l'effectif de la branche. En conséquence, **98,1 %** des effectifs sont en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dans la branche.

Une durée hebdomadaire du travail inférieure à 35 heures

Si la durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de la branche progresse légèrement (+0,1 heure) pour s'établir à **34,6 heures** par semaine en 2016, elle reste inférieure aux durées moyennes observées tant au niveau national (**35,6 heures**) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (**36,1 heures**). Comme les années précédentes, près de 40 % des salariés de la branche ont une durée du travail inférieure à 35 heures.



Une augmentation constante du travail féminin

La féminisation des effectifs dans la branche du transport urbain continue sa progression. **La part des femmes s'établit en 2016 à 19,6 % des effectifs.** Ce chiffre augmente d'année en année, de manière linéaire et très progressive depuis 10 ans. Le pourcentage de salariées dans les entreprises de notre panel s'établissait ainsi à 16,2 % en 2007, soit une augmentation de **+3,4 points en 10 ans**. La catégorie professionnelle dans laquelle la proportion de femmes est la plus élevée reste celle des employés (60,9 %, contre 60,1 % en 2015).

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

ÉVOLUTION DE L'FFECTIF FÉMININ (en pourcentage de l'effectif total, données brutes)



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016

La retraite reste le premier motif des départs

Les départs en retraite constituent, depuis 2003, la première cause des départs des salariés du secteur des transports urbains. Ils représentent **41,9 % des départs en 2016**, soit une diminution de **-0,2 point** par rapport à 2015.

Les départs sont en quasi-totalité à l'initiative du salarié, la part des mises à la retraite à l'initiative de l'employeur ne représentant que 1,7 % des départs en retraite.

DÉPARTS EN RETRAITE RAPPORTÉS AU NOMBRE DE DÉPARTS (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2007 à 2016

Un taux d'absentéisme record s'élevant à 7,48 %

L'absentéisme au sein de la branche du transport urbain atteint, pour la troisième année consécutive, son plus haut niveau depuis 10 ans. Le taux d'absentéisme des salariés des entreprises du panel s'établit à **7,48 %**, soit **+0,13 point** par rapport à l'année 2015. La moyenne de jours d'absence par salarié a ainsi été de **29,55 jours** en 2016 contre **28,92 jours** en 2015. **Plus de 90 % des effectifs**, soit 43 952 salariés, ont été absents au moins une fois en 2016.

Des rémunérations en augmentation

En 2016, en moyenne pondérée, les rémunérations des salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une augmentation comprise entre +0,2 % et +1,1 %, en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs augmente, en moyenne, de +1 % et s'établit à 2 405 €. Il atteint 3 050 € après 25 ans d'ancienneté, soit +1 % par rapport à 2015.

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

+7,9 % de salariés en situation de handicap dans la branche

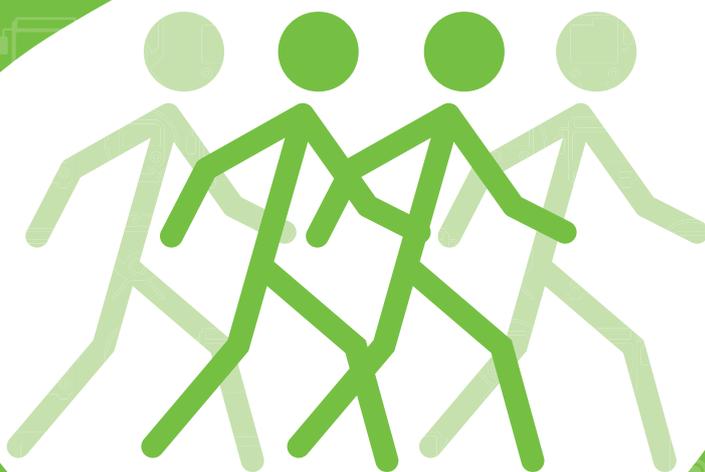
La branche du transport urbain emploie au total 4,5 % de salariés handicapés, soit 2 167 salariés. Ce chiffre est en augmentation par rapport aux années précédentes (+259 salariés en situation de handicap entre 2014 et 2016). La catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des ouvriers roulants (66,7 % en 2016 contre 65 % en 2015).



+1 %

Augmentation du salaire moyen par rapport à 2015

1 Effectifs des entreprises de transport urbain



1 Effectifs des entreprises de transport urbain

1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée

(au 31 décembre 2016)

• Toutes catégories de salariés

 : dont femmes

Effectif temps plein + temps partiel (2016): **47 936** (47 725 en 2015 et 47 422 en 2014)
 Effectif temps plein + équivalent temps plein (2016): **47 181** (46 990 en 2015 et 46 709 en 2014)



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

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	813	224	803	223	789	217
	%	1,8 %	2,9 %	1,8 %	2,8 %	1,7 %	2,7 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	7706	1309	7824	1395	7874	1453
	%	17,1 %	16,8 %	17,3 %	17,6 %	17,4 %	17,9 %
Employés	Nbre	2358	1305	2300	1309	2302	1317
	%	5,2 %	16,8 %	5,1 %	16,5 %	5,1 %	16,2 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	30103	4741	30268	4814	30222	4891
	%	66,8 %	61 %	66,8 %	60,6 %	66,7 %	60,1 %
Ouvriers non roulants	Nbre	4076	198	4071	197	4120	254
	%	9,1 %	2,5 %	9 %	2,5 %	9,1 %	3,1 %
Total		45 056	7777	45 266	7938	45 307	8132

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	49	39	54	36	50	37
	%	2,1 %	3,4 %	2,2 %	3,1 %	1,9 %	3 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	273	176	289	177	310	198
	%	11,5 %	15,5 %	11,8 %	15,5 %	11,8 %	15,9 %
Employés	Nbre	435	343	438	337	462	366
	%	18,4 %	30,2 %	17,8 %	29,5 %	17,6 %	29,5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1478	540	1548	557	1639	597
	%	62,5 %	47,5 %	62,9 %	48,8 %	62,3 %	48 %
Ouvriers non roulants	Nbre	131	38	130	35	168	45
	%	5,5 %	3,4 %	5,3 %	3,1 %	6,4 %	3,6 %
Total		2366	1136	2459	1142	2629	1243

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	38,2	31,5	41,6	28,8	39,5	30,7
	%	2,3 %	3,8 %	2,4 %	3,4 %	2,1 %	3,3 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	204,2	141	214,5	136,3	230,3	157,6
	%	12,4 %	16,9 %	12,4 %	16,3 %	12,3 %	17 %
Employés	Nbre	301,2	247,8	303,3	245,7	345,8	273,6
	%	18,2 %	29,7 %	17,6 %	29,4 %	18,5 %	29,6 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1022,9	387,4	1080,1	402,2	1149,9	429,7
	%	61,9 %	46,5 %	62,7 %	48 %	61,3 %	46,5 %
Ouvriers non roulants	Nbre	86,5	25,6	85	24,3	108,9	32,9
	%	5,2 %	3,1 %	4,9 %	2,9 %	5,8 %	3,6 %
Total		1653	833,3	1724,5	837,3	1874,4	924,5



• Par classe d'entreprises

Classe 1

 : dont femmes

Effectif temps plein + temps partiel (2016): **33 099** (32 989 en 2015 et 32 694 en 2014)
 Effectif temps plein + équivalent temps plein (2016): **32 592** (32 498 en 2015 et 32 227 en 2014)



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

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	636	175	627	176	617	170
	%	2 %	3,7 %	2 %	3,6 %	2 %	3,3 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	6 208	982	6 302	1 045	6 346	1 088
	%	19,9 %	20,6 %	20 %	21,4 %	20,2 %	21,5 %
Employés	Nbre	1 551	795	1 533	808	1 520	806
	%	5 %	16,6 %	4,9 %	16,5 %	4,8 %	15,9 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	19 544	2 647	19 703	2 703	19 644	2 779
	%	62,6 %	55,5 %	62,7 %	55,2 %	62,4 %	54,9 %
Ouvriers non roulants	Nbre	3 275	171	3 284	161	3 323	222
	%	10,5 %	3,6 %	10,4 %	3,3 %	10,6 %	4,4 %
Total		31 214	4 770	31 449	4 893	31 450	5 065

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	41	34	43	31	42	32
	%	2,8 %	4,8 %	2,8 %	4,4 %	2,6 %	4,1 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	217	141	219	139	236	156
	%	14,6 %	19,9 %	14,2 %	19,6 %	14,3 %	20,1 %
Employés	Nbre	287	210	284	202	299	225
	%	19,4 %	29,7 %	18,4 %	28,5 %	18,1 %	29 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	842	301	904	318	948	335
	%	56,9 %	42,5 %	58,7 %	44,8 %	57,5 %	43,1 %
Ouvriers non roulants	Nbre	93	22	90	19	124	29
	%	6,3 %	3,1 %	5,9 %	2,7 %	7,5 %	3,7 %
Total		1 480	708	1 540	709	1 649	777

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	31,5	27,3	32,7	24,3	32,8	26,4
	%	3,1 %	5,3 %	3,1 %	4,8 %	2,9 %	4,7 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	159,4	112,2	159,8	105,2	172,1	123,9
	%	15,8 %	21,7 %	15,2 %	20,5 %	15,1 %	21,9 %
Employés	Nbre	194,5	148,4	192	143,5	209,1	158,3
	%	19,2 %	28,7 %	18,3 %	28 %	18,3 %	27,9 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	566,2	212,2	605,1	223,7	649,4	237,6
	%	55,9 %	41,1 %	57,7 %	43,7 %	56,8 %	41,9 %
Ouvriers non roulants	Nbre	61	16,6	59,6	15,6	79,1	20,5
	%	6 %	3,2 %	5,7 %	3 %	6,9 %	3,6 %
Total		1 012,6	516,7	1 049,4	512,3	1 142,5	566,7

1 Effectifs des entreprises de transport urbain

Classe 2

 : dont femmes

Effectif temps plein + temps partiel (2016): **11 017** (11 012 en 2015 et 11 023 en 2014)
 Effectif temps plein + équivalent temps plein (2016): **10 843** (10 835 en 2015 et 10 847 en 2014)



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

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	138	40	138	39	137	38
	%	1,3 %	1,9 %	1,3 %	1,8 %	1,3 %	1,8 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	1 180	235	1 196	245	1 201	263
	%	11,4 %	11,2 %	11,6 %	11,5 %	11,7 %	12,2 %
Employés	Nbre	605	368	579	360	586	373
	%	5,9 %	17,6 %	5,6 %	16,9 %	5,7 %	17,3 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	7 747	1 427	7 740	1 455	7 704	1 455
	%	74,8 %	68,1 %	75 %	68,2 %	74,7 %	67,3 %
Ouvriers non roulants	Nbre	687	26	673	35	685	31
	%	6,6 %	1,2 %	6,5 %	1,6 %	6,6 %	1,4 %
Total		10 357	2 096	10 326	2 134	10 313	2 160

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	8	5	10	5	6	5
	%	1,2 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %	0,9 %	1,4 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	44	29	49	31	48	28
	%	6,6 %	8,8 %	7,1 %	9,4 %	6,8 %	8,1 %
Employés	Nbre	111	98	112	96	119	102
	%	16,7 %	29,6 %	16,3 %	29,1 %	16,9 %	29,6 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	474	188	484	186	497	198
	%	71,2 %	56,8 %	70,6 %	56,4 %	70,6 %	57,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	29	11	31	12	34	12
	%	4,3 %	3,3 %	4,5 %	3,6 %	4,8 %	3,5 %
Total		666	331	686	330	704	345

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	6,7	4,2	8,1	4,5	5,1	4,3
	%	1,4 %	1,7 %	1,6 %	1,8 %	1 %	1,6 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	36,1	24,2	38,3	25,5	38,3	23,1
	%	7,4 %	9,8 %	7,5 %	10,3 %	7,2 %	8,6 %
Employés	Nbre	80,6	74,2	81,5	72,8	103,7	86,6
	%	16,4 %	30,1 %	16 %	29,5 %	19,6 %	32,4 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	346,6	138,2	361,4	136,5	358	143,2
	%	70,8 %	56 %	71 %	55,3 %	67,6 %	53,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	19,6	6,1	20	7,5	24,6	10,7
	%	4 %	2,4 %	3,9 %	3,1 %	4,6 %	4 %
Total		489,6	246,9	509,3	246,8	529,7	267,9



Classe 3

 : dont femmes

Effectif temps plein + temps partiel (2016): **3 820** (3 724 en 2015 et 3 705 en 2014)
 Effectif temps plein + équivalent temps plein (2016): **3 746** (3 657 en 2015 et 3 636 en 2014)



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

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	39	9	38	8	35	9
	%	1,1 %	1 %	1,1 %	0,9 %	1 %	1 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	318	92	326	105	327	102
	%	9,1 %	10,1 %	9,3 %	11,5 %	9,2 %	11,3 %
Employés	Nbre	202	142	188	141	196	138
	%	5,8 %	15,6 %	5,4 %	15,5 %	5,5 %	15,2 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	2812	667	2825	656	2874	657
	%	80,7 %	73,2 %	80,9 %	72 %	81,1 %	72,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	114	1	114	1	112	1
	%	3,3 %	0,1 %	3,3 %	0,1 %	3,2 %	0,1 %
Total		3485	911	3491	911	3544	907

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	-	-	1	-	2	-
	%	-	-	0,4 %	-	0,7 %	-
Maîtrises et techniciens	Nbre	12	6	21	7	26	14
	%	5,5 %	6,2 %	9 %	6,8 %	9,4 %	11,6 %
Employés	Nbre	37	35	42	39	44	39
	%	16,8 %	36,1 %	18 %	37,9 %	16 %	32,2 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	162	51	160	53	194	64
	%	73,6 %	52,6 %	68,7 %	51,4 %	70,3 %	52,9 %
Ouvriers non roulants	Nbre	9	5	9	4	10	4
	%	4,1 %	5,1 %	3,9 %	3,9 %	3,6 %	3,3 %
Total		220	97	233	103	276	121

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2014 		2015 		2016 	
Ingénieurs et cadres	Nbre	-	-	0,8	-	1,6	-
	%	-	-	0,5 %	-	0,8 %	-
Maîtrises et techniciens	Nbre	8,7	4,7	16,3	5,6	19,9	10,7
	%	5,8 %	6,7 %	9,8 %	7,1 %	9,8 %	11,9 %
Employés	Nbre	26,1	25,2	29,7	29,4	33	28,7
	%	17,3 %	36,1 %	17,9 %	37,6 %	16,3 %	31,8 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	110,2	37	113,6	42	142,5	48,9
	%	73 %	53,1 %	68,5 %	53,7 %	70,5 %	54,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	5,8	2,8	5,4	1,2	5,3	1,7
	%	3,9 %	4,1 %	3,3 %	1,6 %	2,6 %	1,9 %
Total		150,8	69,7	165,8	78,2	202,3	90

1 Effectifs des entreprises de transport urbain



Effectifs:
+0,4 %
de hausse

• Évolution des effectifs

Si la progression des effectifs est plus modérée que les années précédentes, **211 nouveaux emplois** ont néanmoins été créés en 2016 dans les entreprises de notre panel. Le nombre de salariés s'établit donc à **47 936 salariés en 2016 contre 47 725 en 2015** et représente une hausse de **+0,4 %**. Compte-tenu du nombre de sorties des effectifs pour 2016 (cf. « Motif des départs », page 15, s'élevant à 2 346, les entreprises de notre panel ont ainsi recruté 2 557 salariés en 2016.

Les créations d'emplois se poursuivent donc, et ce, malgré une croissance faible de **+1,1 point** du Produit Intérieur Brut (PIB) en 2016 (source: INSEE). Notons que l'emploi recule dans d'autres secteurs, notamment celui de l'industrie où a été observée, au quatrième trimestre 2016, une baisse sur un an de **-0,8 % de l'effectif**, soit **-24 900 emplois** (source: INSEE).

Comme les années précédentes, les nouveaux emplois créés peuvent s'expliquer par l'accroissement de l'offre de transport sur certains réseaux, avec notamment l'ouverture de nouvelles lignes de bus ou de tramways, le prolongement de lignes existantes, le renforcement des fréquences et l'extension des horaires. À l'inverse, certaines entreprises ont été confrontées en 2016 à une réduction de l'offre kilométrique, ou à des pertes de lignes ou d'établissements, ce qui peut expliquer le nombre mesuré de création d'emplois cette année.

L'augmentation des effectifs est principalement constatée dans les entreprises de classe 1 et 3. En nombre, les créations d'emplois sont les plus élevées au sein des entreprises de classe 1 (**+110 emplois créés**). Cependant, en pourcentage, ce sont les entreprises de classe 3 qui ont créé le plus d'emplois (**+2,5 % de l'effectif de la classe**, soit **+96 emplois créés**).

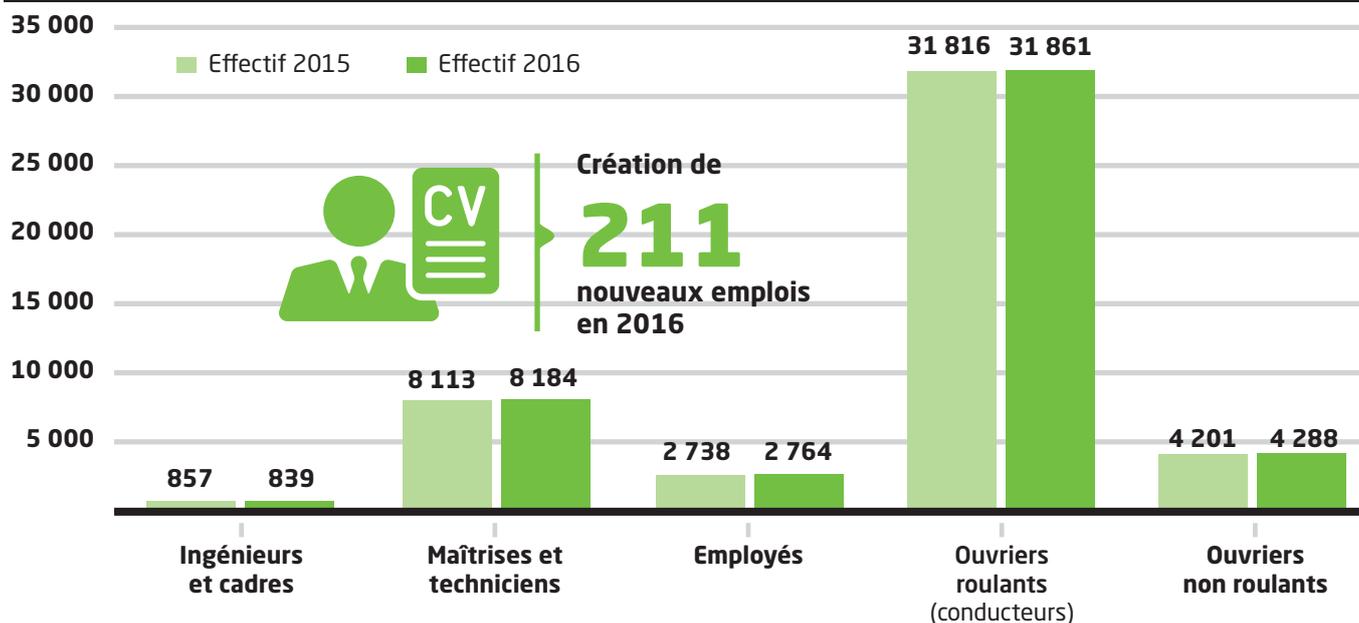
Les créations d'emplois en 2016 bénéficient majoritairement à la catégorie des ouvriers non roulants avec **+87 emplois créés**, suivis par les agents de maîtrise et techniciens (**+71 emplois créés**). Soulignons que les ingénieurs et cadres ne bénéficient pas de ces créations d'emplois cette année (**-18 emplois**).

	Ingénieurs et cadres	Maîtrises et techniciens	Employés	Ouvriers roulants (conducteurs)	Ouvriers non roulants	Total
Effectif 2016	839	8184	2764	31861	4288	47936
Effectif 2015	857	8113	2738	31816	4201	47725
Effectif 2014	862	7979	2793	31581	4207	47422
Solde (2016-2015)	-18	+71	+26	+45	+87	+211

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

	En nombre d'emplois	En % de l'effectif de la classe
Classe 1	+110	+0,3 %
Classe 2	+5	+0,04 %
Classe 3	+96	+2,5 %

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS



• Motif des départs

Les départs à la retraite restent, depuis 2003, le principal motif des cessations de fonction dans les entreprises de transport urbain. Ils atteignent, en 2016, 41,9 % du total des départs. Les départs à la retraite à l'initiative du salarié connaissent néanmoins une diminution par rapport aux années précédentes (-2 points par rapport à 2014). La part des mises à la retraite, bien qu'en augmentation, demeure d'un niveau peu élevé (0,7 % du total des départs).

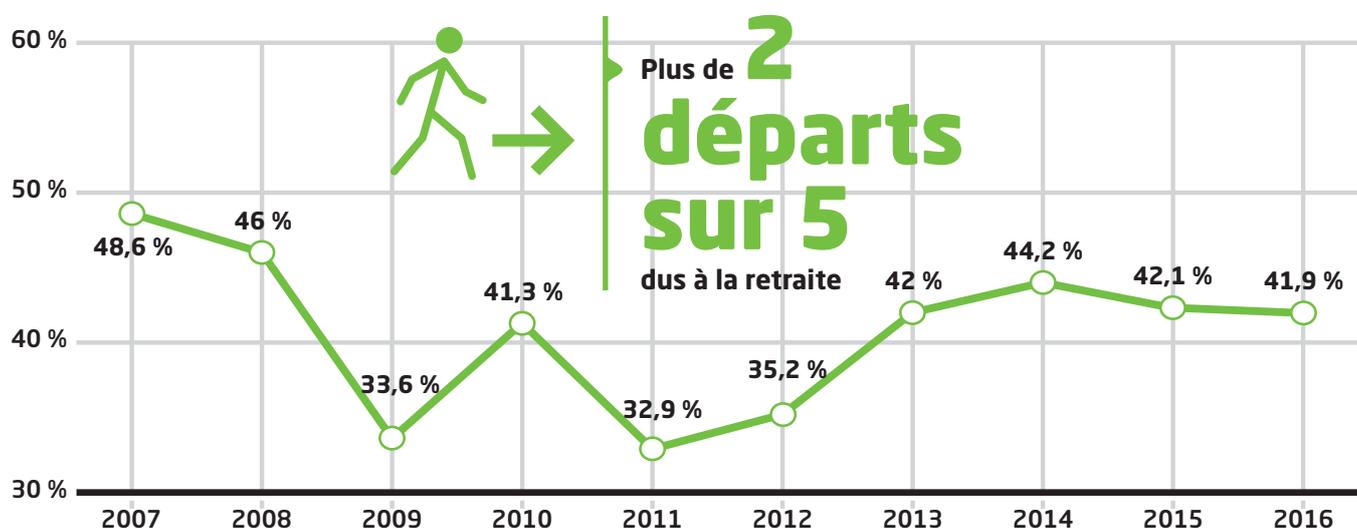


des départs concernent la retraite

Relevons également que la part des démissions continue de diminuer en 2016 (-0,4 point par rapport à 2014), et qu'en 2016, la tendance à l'augmentation de la part des ruptures conventionnelles se confirme (+0,9 point entre 2015 et 2016). Enfin, après avoir été stable entre 2014 et 2015, la part des licenciements augmente (+3,3 points).

	2014		2015		2016	
	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Départs à la retraite	944	43,2 %	979	41,8 %	966	41,2 %
Mises à la retraite	21	1 %	7	0,3 %	17	0,7 %
Démissions	281	12,8 %	295	12,6 %	291	12,4 %
Licenciements	479	21,9 %	511	21,8 %	588	25,1 %
Rupture en cours de période d'essai	159	7,2 %	152	6,4 %	140	6 %
...dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative de l'employeur	119	5,4 %	119	5 %	100	4,3 %
...dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative du salarié	40	1,8 %	33	1,4 %	40	1,7 %
Décès	61	2,8 %	60	2,6 %	78	3,3 %
Rupture conventionnelle	150	6,9 %	180	7,7 %	202	8,6 %
Autre (hors décès et rupture conventionnelle)	93	4,2 %	160	6,8 %	64	2,7 %

DÉPARTS EN RETRAITE RAPPORTÉS AU NOMBRE DE DÉPARTS (données brutes)



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016

1 Effectifs des entreprises de transport urbain

• Temps partiel

En 2016, **5,5 % des salariés de la branche travaillent à temps partiel**. Malgré une légère augmentation entre 2014 et 2016 (+0,5 point), le taux reste relativement stable depuis 2010, où il était de 5,2 %. La moyenne des salariés employés à temps partiel dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale. Nous pouvons en effet observer qu'au niveau national, au quatrième trimestre 2016, le taux de salariés travaillant à temps partiel s'élevait à **15,7 %** tous secteurs d'activité confondus, et à **10,6 %** dans le secteur des transports et de l'entreposage (source: DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2016*, mars 2017).

En 2016, parmi les entreprises de notre panel, le temps de travail d'un salarié à temps partiel représente, en moyenne et toutes catégories confondues, **69,6 % d'un temps plein** (70,5 % en 2015 et 70,2 % en 2014). Les salariés à temps plein travaillant



Près de

95 %
de salariés à temps complet

34,6 heures en moyenne (cf. « Durée du travail », page 30), le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel peut être évalué à **24,1 heures hebdomadaires**. Pour mémoire, 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 », depuis le 30 juin 2014, en principe et sauf dérogation, les contrats à temps partiel conclus à compter de cette date ont une durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

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



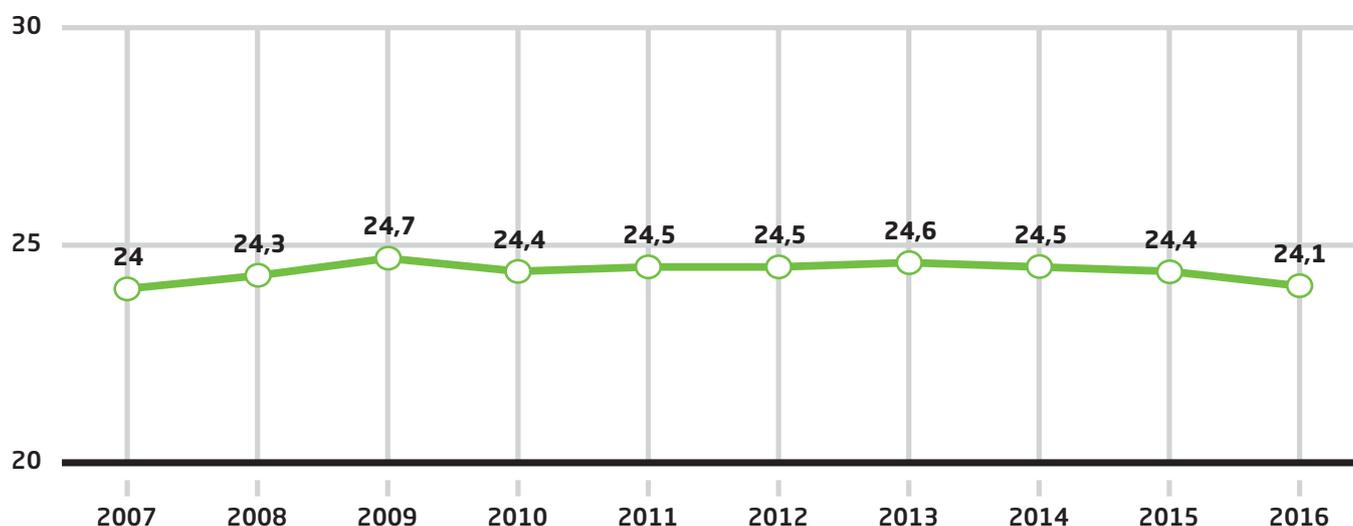
2014	2015	2016
5 %	5,2 %	5,5 %

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



	2014	2015	2016
Classe 1	4,5 %	4,7 %	5 %
Classe 2	6 %	6,2 %	6,4 %
Classe 3	5,9 %	6,3 %	7,2 %

ÉVOLUTION, EN HEURES, DE LA DURÉE DU TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL (données brutes)



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016



Par catégorie professionnelle

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

Comme les années précédentes, la catégorie des employés est celle qui emploie le plus de salariés à temps partiel (**15,8 %**). Du fait notamment de la prédominance des ouvriers roulants dans les effectifs des entreprises de notre panel, leur catégorie regroupe la plus grande partie des salariés employés selon cette modalité (**61,5 %**). La proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel augmente d'un point entre 2015 et 2016, passant de 46 % à 47 %.

↓

	2014	2015	2016
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 (conducteurs)	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)

↓

	2014	2015	2016
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 (conducteurs)	63,2 %	62,3 %	61,5 %
Ouvriers non roulants	5,7 %	6,2 %	5,9 %

Répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel

↓

	2014	2015	2016
Hommes	52 %	54 %	53 %
Femmes	48 %	46 %	47 %

1 Effectifs des entreprises de transport urbain

• Travail féminin

En 2016, les femmes représentent 19,6 % de l'effectif total de la branche, soit une progression de +0,6 point par rapport à 2015. Elles occupent 17,9 % des emplois à temps plein, en hausse par rapport à 2015, même si elles demeurent principalement dans les emplois à temps partiel. La catégorie professionnelle des employés est celle qui comporte le plus de femmes : 60,9 % contre 60,1 % en 2015. La catégorie des ouvriers, la moins féminisée, compte 7 % de femmes, chiffre en progression cette année (+1,5 point).

Comme les années précédentes, les entreprises de classe 2 et 3 emploient davantage de femmes, respectivement 22,7 % et 26,9 %. Notons cependant que la proportion de femmes progresse le plus dans les entreprises de classe 1 (+0,7 point).

Depuis 2007, la féminisation dans la branche du transport urbain progresse, passant de 16,2 % à 19 % en 2015 et 19,6 % en 2016, soit une augmentation de +3,3 points en 10 ans.

Par ailleurs, il convient de rappeler l'engagement fort de la profession en faveur de la mixité, matérialisé notamment par la signature par l'UTP d'un plan sectoriel sur la mixité en juillet 2014, ainsi que par la conclusion d'un accord de branche portant mise en œuvre du Pacte de responsabilité en novembre 2014 contenant des engagements en la matière.



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

2014	2015	2016
18,8 %	19 %	19,6 %
17,3 %	17,5 %	17,9 %
48 %	46,4 %	47,3 %

Par classe d'entreprises

Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe

Classe 1
Classe 2
Classe 3

2014	2015	2016
16,8 %	17 %	17,7 %
21,5 %	22,4 %	22,7 %
26,7 %	27,2 %	26,9 %

Rapport entre l'effectif féminin à temps plein de la classe et l'effectif total à temps plein de la classe

Classe 1
Classe 2
Classe 3

2014	2015	2016
15,3 %	15,6 %	16,1 %
20,2 %	20,7 %	20,9 %
26,1 %	26,1 %	25,6 %

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

Classe 1
Classe 2
Classe 3

2014	2015	2016
47,8 %	46 %	47,1 %
49,7 %	48,1 %	49 %
44,1 %	44,2 %	43,8 %



Par catégorie professionnelle

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



	2014	2015	2016
Ingénieurs et cadres	30,5 %	30,2 %	30,3 %
Maîtrises et techniciens	18,6 %	19,4 %	20,2 %
Employés	59 %	60,1 %	60,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	16,7 %	16,9 %	17,2 %
Ouvriers non roulants	5,6 %	5,5 %	7 %

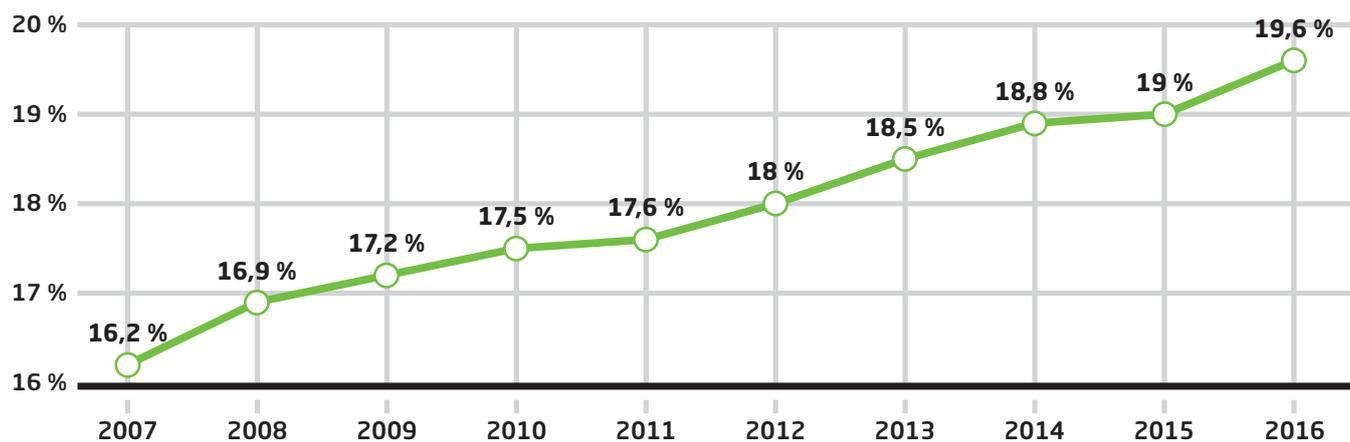
Structure du travail féminin à temps plein

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



	2014	2015	2016
Ingénieurs et cadres	2,9 %	2,8 %	2,7 %
Maîtrises et techniciens	16,8 %	17,6 %	17,9 %
Employés	16,8 %	16,5 %	16,2 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	61 %	60,6 %	60,1 %
Ouvriers non roulants	2,5 %	2,5 %	3,1 %

ÉVOLUTION DE L'FFECTIF FÉMININ (données brutes)



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016

• Salariés en situation de handicap

En 2016, le nombre de salariés en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel augmente de +7,9 % et s'établit à 2167, soit une hausse de **+159 salariés en situation de handicap entre 2015 et 2016**. Cette augmentation est principalement due aux entreprises de classe 1 avec une hausse de +154 salariés entre 2015 et 2016. Les entreprises de notre panel emploient au total **4,5 % de salariés** reconnus travailleurs handicapés.

La répartition entre les différentes catégories professionnelles des salariés en situation de handicap est stable par rapport aux années précédentes, et la catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des **ouvriers roulants**, qui comporte **66,7 %** des salariés handicapés.

La catégorie professionnelle des cadres et ingénieurs est celle qui compte le moins de salariés en situation de handicap (9 salariés depuis 2014).

Il convient de rappeler que les conducteurs, qui représentent 66,5 % de l'effectif global des entreprises de notre panel, font partie des **catégories d'Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP)**, dont la liste figure à l'article D. 5212-25 du Code du travail. Ainsi, les dispositions légales et réglementaires relatives aux ECAP, qui aménagent l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sont applicables aux entreprises de transport urbain de voyageurs (L. 5212-9 et D. 5212-19 et suivants du Code du travail).

1 Effectifs des entreprises de transport urbain



+7,9 %

de salariés en situation de handicap dans la branche

Répartition des salariés en situation de handicap par catégorie professionnelle



	2014		2015		2016	
Total	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	9	0,5 %	9	0,4 %	9	0,4 %
Maîtrises et techniciens	186	9,7 %	202	10 %	220	10,1 %
Employés	240	12,6 %	232	11,6 %	229	10,6 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 234	64,7 %	1 305	65 %	1 446	66,7 %
Ouvriers non roulants	238	12,5 %	260	13 %	263	12,2 %
Total	1 908	100 %	2 008	100 %	2 167	100 %

	2014		2015		2016	
Classe 1	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	9	0,7 %	8	0,6 %	9	0,6 %
Maîtrises et techniciens	159	12,1 %	165	12,4 %	188	12,7 %
Employés	179	13,7 %	171	12,9 %	162	10,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	776	59,2 %	778	58,5 %	907	61,1 %
Ouvriers non roulants	187	14,3 %	208	15,6 %	218	14,7 %
Total	1 311	100 %	1 330	100 %	1 484	100 %

	2014		2015		2016	
Classe 2	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	-	-	1	0,2 %	-	-
Maîtrises et techniciens	23	5,1 %	32	6,1 %	29	5,5 %
Employés	52	11,9 %	52	9,8 %	55	10,4 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	324	73,3 %	394	75,2 %	401	76,1 %
Ouvriers non roulants	43	9,7 %	45	8,7 %	43	8 %
Total	442	100 %	524	100 %	528	100 %

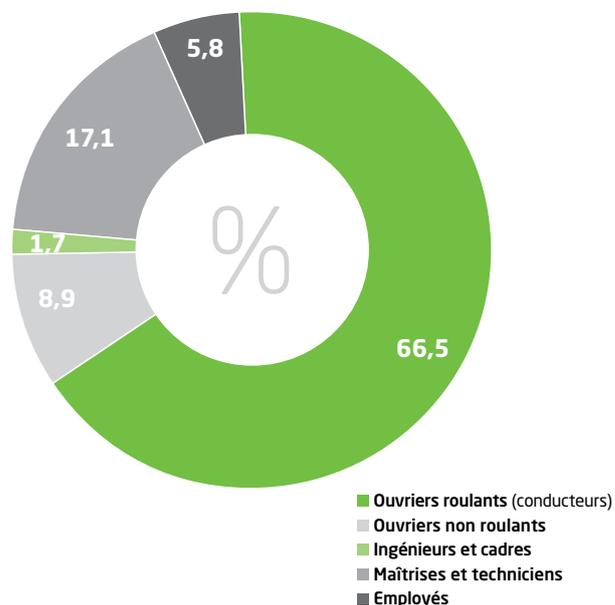
	2014		2015		2016	
Classe 3	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	-	-	-	-	-	-
Maîtrises et techniciens	4	2,6 %	5	3,2 %	3	1,9 %
Employés	8	5,2 %	9	5,9 %	12	7,8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	134	87 %	133	86,4 %	137	88,4 %
Ouvriers non roulants	8	5,2 %	7	4,5 %	3	1,9 %
Total	154	100 %	154	100 %	155	100 %



• Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

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

La répartition des effectifs des entreprises du transport urbain par catégorie professionnelle reste **stable, la catégorie des ouvriers roulants demeurant la plus nombreuse** avec **66,5 %** de l'effectif total, bien qu'elle connaisse une légère baisse par rapport à 2015 (-0,2 point). Dans les entreprises de classe 3, les **conducteurs** représentent **80,3 %** des effectifs de la classe.



↓

	2014	2015	2016
Ingénieurs et cadres	1,8 %	1,8 %	1,7 %
Maîtrises et techniciens	16,8 %	17 %	17,1 %
Employés	5,9 %	5,7 %	5,8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	66,6 %	66,7 %	66,5 %
Ouvriers non roulants	8,9 %	8,8 %	8,9 %

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

Ingénieurs et cadres

↓

	2014	2015	2016
Classe 1	2,1 %	2 %	2 %
Classe 2	1,3 %	1,3 %	1,3 %
Classe 3	1,1 %	1 %	1 %

Maîtrises et techniciens

↓

	2014	2015	2016
Classe 1	19,6 %	19,8 %	19,9 %
Classe 2	11,1 %	11,3 %	11,3 %
Classe 3	8,9 %	9,3 %	9,2 %

Employés

↓

	2014	2015	2016
Classe 1	5,6 %	5,5 %	5,5 %
Classe 2	6,5 %	6,3 %	6,4 %
Classe 3	6,4 %	6,2 %	6,3 %

Ouvriers roulants (conducteurs)

↓

	2014	2015	2016
Classe 1	62,4 %	62,5 %	62,2 %
Classe 2	74,6 %	74,7 %	74,5 %
Classe 3	80,3 %	80,2 %	80,3 %

Ouvriers non roulants

↓

	2014	2015	2016
Classe 1	10,3 %	10,2 %	10,4 %
Classe 2	6,5 %	6,4 %	6,5 %
Classe 3	3,3 %	3,3 %	3,2 %

1 Effectifs des entreprises de transport urbain

• Répartition des effectifs par âge

La part des effectifs âgés de moins de 25 ans et de 25 à 40 ans, toutes catégories professionnelles confondues, connaît une diminution, **les moins de 25 ans étant les salariés les moins représentés dans la branche (0,9 %)**. A l'inverse, la part des effectifs âgés de 41 à 50 ans, de 51 à 54 ans et de + de 60 ans connaît une augmentation, **les salariés âgés de 41 à 50 ans étant les plus nombreux (34,7 % de l'effectif total en 2016)**.

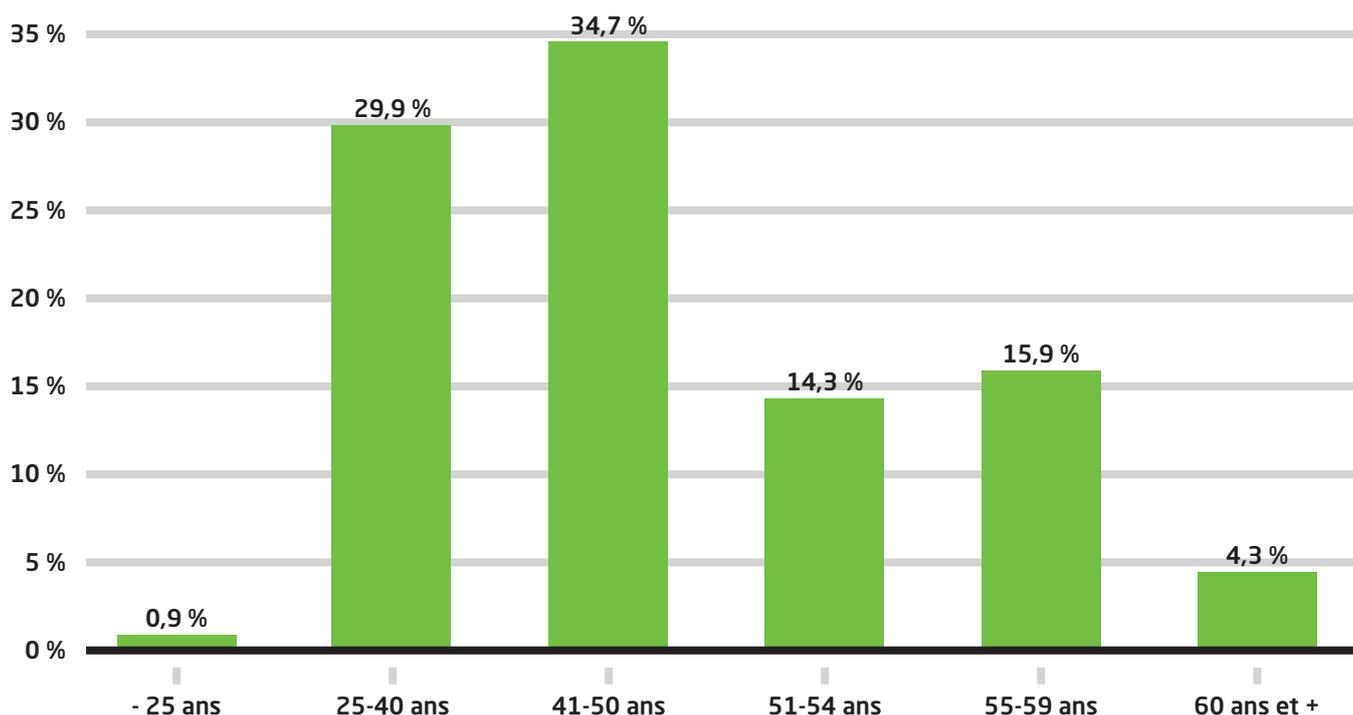
34,5 % des salariés ont **plus de 50 ans**. Ces tendances se retrouvent, globalement, dans l'ensemble des catégories professionnelles.

Notons cependant que dans les catégories des employés et des ouvriers non roulants, ce sont les salariés âgés de 25 à 40 ans qui sont les plus nombreux, respectivement, **37,5 %** et **40 %**.



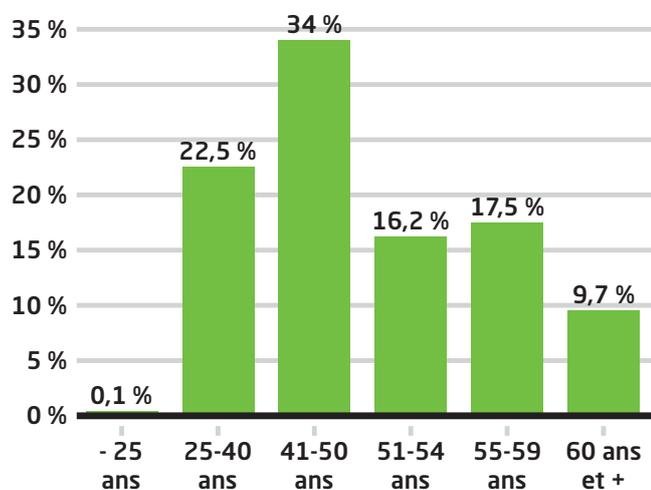
Âge	2014		2015		2016	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
-25 ans	538	1,1 %	520	1,1 %	452	0,9 %
25-40 ans	15180	32 %	14915	31,3 %	14 346	29,9 %
41-50 ans	16145	34 %	16170	33,9 %	16 620	34,7 %
51-54 ans	6620	14 %	6735	14,1 %	6 865	14,3 %
55-59 ans	7345	15,5 %	7598	15,9 %	7 612	15,9 %
60 ans et +	1594	3,4 %	1787	3,7 %	2 041	4,3 %
Total	47 422	100 %	47 725	100 %	47 936	100 %

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE TOUTES CATÉGORIES DE SALARIÉS CONFONDUES

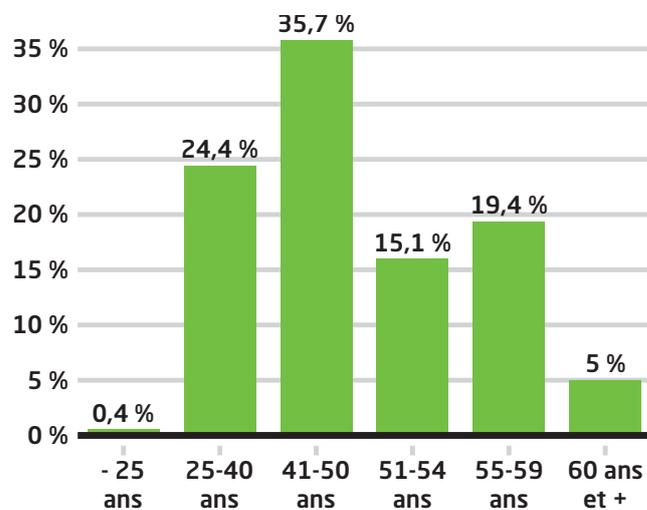




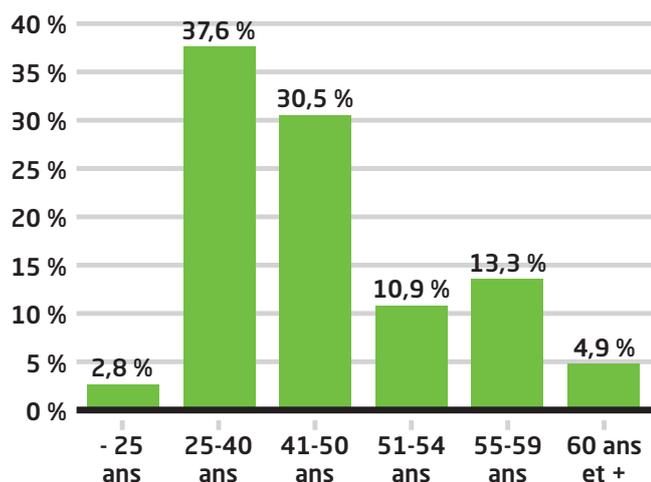
INGÉNIEURS ET CADRES



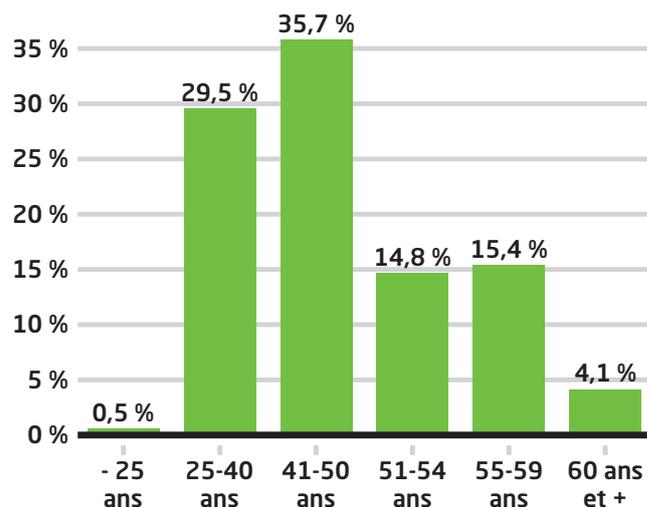
MAÎTRISES ET TECHNICIENS



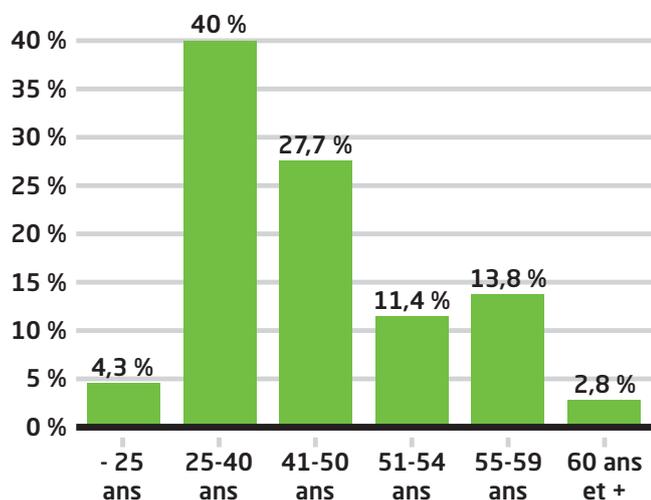
EMPLOYÉS



OUVRIERS ROULANTS (CONDUCTEURS)



OUVRIERS NON ROULANTS



1 Effectifs des entreprises de transport urbain

• Répartition des effectifs par ancienneté

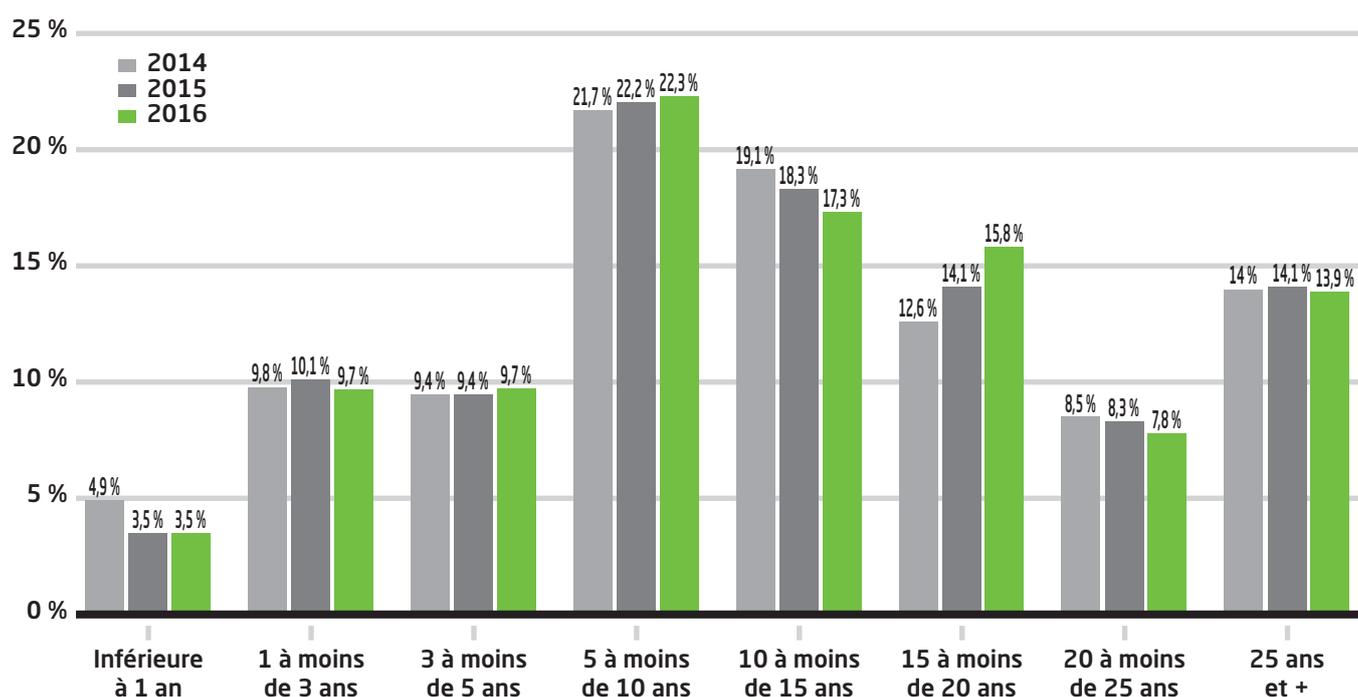
La part des salariés de **15 à 20 ans d'ancienneté** progresse le plus sur trois ans, passant de 12,6 % à **15,8 %**, toutes catégories professionnelles confondues. Cependant, en nombre, ce sont les salariés qui ont entre **5 à 10 ans d'ancienneté qui sont les plus représentés**.

En effet, ils représentent **22,3 %** de l'effectif total en 2016 (+0,1 point) et sont **les plus présents dans la catégorie des ouvriers roulants** (25,1 %). Les salariés qui ont l'ancienneté la plus longue (25 ans et +) sont le plus employés dans la catégorie des agents de maîtrise et techniciens : **27,2 %**. (cf. graphique page 25).



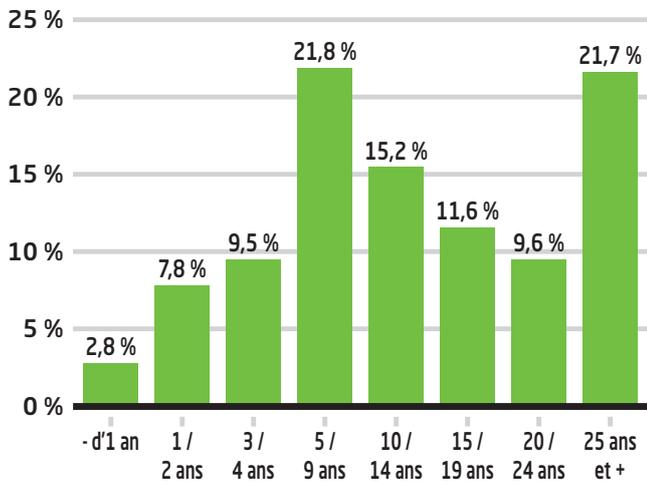
Ancienneté	2014		2015		2016	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Inférieure à 1 an	2 314	4,9 %	1 688	3,5 %	1 671	3,5 %
1 à moins de 3 ans	4 645	9,8 %	4 811	10,1 %	4 664	9,7 %
3 à moins de 5 ans	4 474	9,4 %	4 508	9,4 %	4 658	9,7 %
5 à moins de 10 ans	10 305	21,7 %	10 579	22,2 %	10 673	22,3 %
10 à moins de 15 ans	9 049	19,1 %	8 718	18,3 %	8 292	17,3 %
15 à moins de 20 ans	5 996	12,6 %	6 726	14,1 %	7 578	15,8 %
20 à moins de 25 ans	4 022	8,5 %	3 969	8,3 %	3 720	7,8 %
25 ans et +	6 617	14 %	6 727	14,1 %	6 680	13,9 %
Total	46 953	100 %	47 725	100 %	47 936	100 %

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ TOUTES CATÉGORIES DE SALARIÉS CONFONDUES

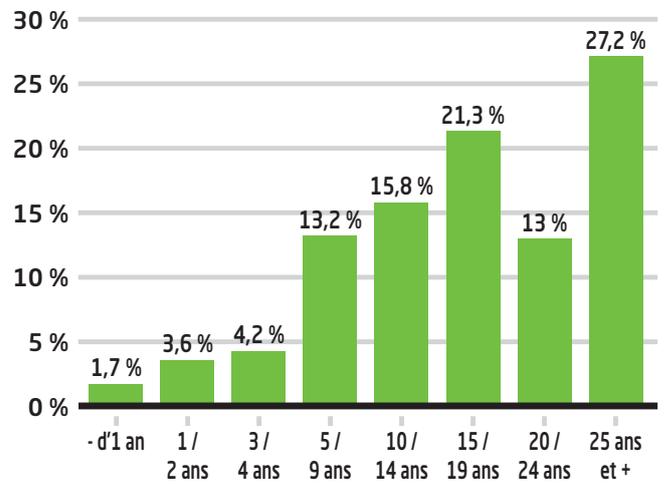




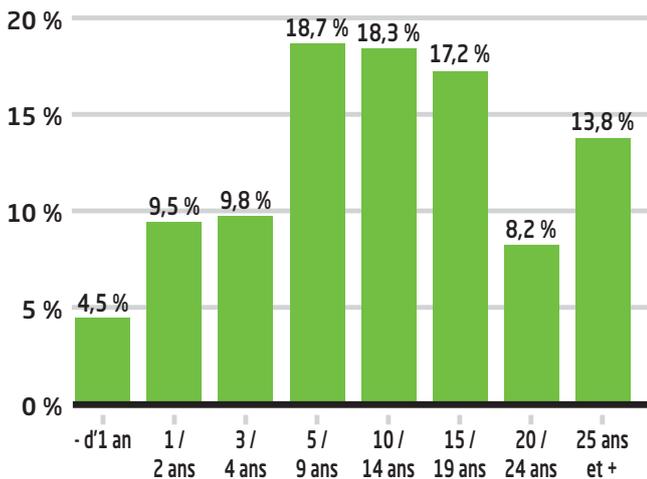
INGÉNIEURS ET CADRES



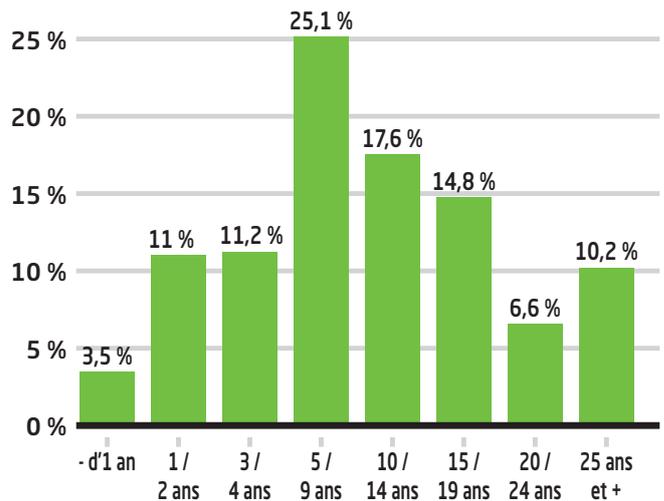
MAÎTRISES ET TECHNICIENS



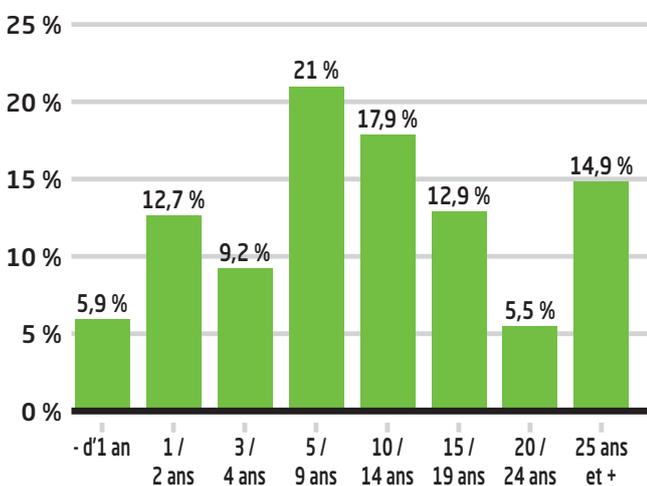
EMPLOYÉS



OUVRIERS ROULANTS (CONDUCTEURS)



OUVRIERS NON ROULANTS



1 Effectifs des entreprises de transport urbain

1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Alors que la moyenne nationale de la proportion de salariés en CDD s'établit à 8,1 % des effectifs et que la moyenne du secteur du transport et de l'entreposage était de 5,9 % au 31 décembre 2016 (source: DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2016*, mars 2017), la part des salariés en contrat à durée déterminée atteint **1,9 % en 2016** au sein des entreprises de notre panel et est en baisse par rapport à 2015 (-0,1 point). La diminution de la part des salariés en CDD s'observe au sein des entreprises de classe 1 et de classe 3, avec respectivement une diminution de -0,2 point et -0,3 point.

La structure des CDD a légèrement évolué: la part des employés a augmenté, passant de **23,7 %** en 2015 à **25,8 %** en 2016. Corrélativement, la part des ouvriers non roulants et des agents de maîtrise et techniciens a diminué (respectivement de -1,7 point et de -0,3 point).

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

	2014				2015				2016			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein
Ingénieurs et cadres	4	11	6	0,9	10	44	11	3,6	10	34	15	2,8
Maîtrises et techniciens	89	506	104	42,2	92	474	97	39,5	76	418	84	34,9
Employés	731	2974	930	247,8	694	2650	879	220,8	646	2750	836	229,2
Ouvriers roulants (conducteurs)	1275	6025	2540	502,1	1181	5481	3902	456,8	1179	5227	3527	435,6
Ouvriers non roulants	573	2623	736	218,6	506	2527	677	210,6	571	2230	726	185,9

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)

2014	2015	2016
2,2 %	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)

	2014	2015	2016
Classe 1	2,1 %	1,8 %	1,6 %
Classe 2	1,9 %	1,9 %	1,9 %
Classe 3	3,7 %	4,1 %	3,8 %

Structure des CDD

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

	2014	2015	2016
Ingénieurs et cadres	0,1 %	0,4 %	0,3 %
Maîtrises et techniciens	4,2 %	4,2 %	3,9 %
Employés	24,5 %	23,7 %	25,8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	49,6 %	49,1 %	49,1 %
Ouvriers non roulants	21,6 %	22,6 %	20,9 %



1.3 Salariés intérimaires

En 2016, le recours aux contrats d'intérim des entreprises de notre panel est en légère augmentation. Le taux s'établit à **1,4 % en 2016**, contre 1,1 % en 2014 et 2015. Cette proportion reste très inférieure au taux observé au niveau national, qui s'élève à **3,6 % pour le dernier trimestre 2016**, et au niveau du secteur du transport et de l'entreposage, qui s'établit à **5,8 %** (source: DARES, *L'emploi intérimaire en forte hausse au 4^e trimestre 2016*, mars 2017). La hausse concerne plus particulièrement les entreprises de classe 3 (+0,8 point).

Les conducteurs (51,2 %) et les employés (27,5 %) constituent la majeure partie des contrats d'intérim en équivalents temps plein. Néanmoins, si le recours aux contrats d'intérim a progressé pour les conducteurs, le taux de recours pour les employés a diminué de **-1,8 point** par rapport à 2015.

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

	2014				2015				2016			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein
Ingénieurs et cadres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	105	0,5
Maîtrises et techniciens	26	79	42	6,6	23	68	66	5,7	32	83	135	6,9
Employés	1 813	1 995	6 794	166,3	1 591	1 862	6 606	155,2	1 853	2 230	9 365	185,8
Ouvriers roulants (conducteurs)	922	2 802	17 961	233,5	1 134	3 174	21 197	264,5	1 395	4 162	22 956	346,8
Ouvriers non roulants	641	1 354	2 040	112,8	655	1 251	1 916	104,2	972	1 644	4 877	137

Taux de recours aux contrats d'intérim

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

	2014	2015	2016
	1,1 %	1,1 %	1,4 %

Par classe d'entreprises

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

	2014	2015	2016
Classe 1	1,2 %	1 %	1,2 %
Classe 2	0,7 %	1,4 %	1,7 %
Classe 3	1,9 %	1,8 %	2,6 %

Structure des contrats d'intérim

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

	2014	2015	2016
Ingénieurs et cadres	-	-	0,1 %
Maîtrises et techniciens	1,3 %	1,1 %	1 %
Employés	32 %	29,3 %	27,5 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	45 %	49,9 %	51,2 %
Ouvriers non roulants	21,7 %	19,7 %	20,2 %

2 **Durée du travail et absentéisme dans les transports urbains**



2 Durée du travail et absentéisme

2.1 Durée du travail

(au 31 décembre 2016)

En 2016, la durée moyenne hebdomadaire au sein des entreprises de notre panel s'établit à **34,6 heures**. Malgré une légère augmentation depuis 2014 (34,4 heures en 2014 et 34,5 heures en 2015), elle demeure en-deçà de la moyenne nationale qui est de 35,6 heures en 2016, et de la moyenne du secteur des transports et de l'entreposage qui est de 36,1 heures en 2016 (source: DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2016*, mars 2017).

Comme les années précédentes, aucune entreprise de notre panel n'applique une durée collective de travail supérieure à 35 heures.



34,6 h

de travail en moyenne par semaine

Ainsi, **36 % des salariés de la branche** (24 % des entreprises) ont une **durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures en 2015**. Cette proportion est très supérieure au taux observé au niveau national, **3,3 % des salariés** ayant une durée du travail inférieure à 35 heures en 2016, ainsi qu'à celui du secteur des transports et de l'entreposage, qui s'élève à **2,6 %** (source: DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2016*, mars 2017).

Durée hebdomadaire (DH) constatée

		2014		2015		2016	
		Entreprises	Salariés*	Entreprises	Salariés*	Entreprises	Salariés*
DH < 35 h	Nbre	34	18 297	34	17 804	31	16 988
	%	26,4 %	39,2 %	26,4 %	37,9 %	24 %	36 %
DH = 35 h	Nbre	95	28 412	95	29 186	98	30 194
	%	73,6 %	60,8 %	73,6 %	62,1 %	76 %	64 %
DH > 35 h	Nbre	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-
Total		129	46 709	129	46 990	129	47 181

* 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'élève à **1 564,5 heures en 2016**.

	2014	2015	2016
En nombre d'heures par salarié	1 558,8	1 558,5	1 564,5
En nombre d'heures/semaine* par salarié	34,5	34,5	34,6

*(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: les heures qu'ils effectuent entre leur durée du travail et 35 h (exemple: les heures accomplies entre 34 h et 35 h).

En 2016, après une baisse continue depuis 2013, le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les salariés des entreprises de notre panel se stabilise et s'établit à **18,3 heures en moyenne** par salarié (18,2 heures en moyenne en 2015).

En revanche, le volume moyen d'heures complémentaires par salarié, qui s'établit à **1,6 heure en 2016**, continue de diminuer pour la troisième année consécutive (-0,3 heure entre 2014 et 2016).

	2014	2015	2016
Nombre d'heures supplémentaires effectuées par salarié	18,9	18,2	18,3
Nombre d'heures complémentaires effectuées par salarié	1,9	1,8	1,6



2.2 Absentéisme

En 2016, l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel continue de progresser pour la quatrième année consécutive. Cette hausse se matérialise à travers deux facteurs :

- d'une part, l'augmentation du nombre total de jours d'absence par salarié, qui s'établit à 29,55 jours en 2016, contre 28,92 jours en 2015 ;
- d'autre part, la hausse du taux d'absentéisme des entreprises de la branche de +0,13 point (7,48 % en 2016, contre 7,35 % en 2015). Ce taux d'absentéisme a été calculé, comme il est d'usage, en ne prenant en compte que les absences pour les motifs suivants : maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet.

Pour la première fois en 2016, la part de salariés absents par rapport à l'effectif total dépasse les 90 % et atteint 91,69 %, soit +2,81 points par rapport à l'année 2015. Cependant, une disparité importante est à noter entre les classes d'entreprises de notre panel. En effet, la part des salariés absents par rapport à l'effectif total de la classe est en diminution au sein des classes 2 et 3 (avec respectivement -3,89 points et -4,63 points entre 2015 et 2016), mais en forte augmentation pour les entreprises de classe 1, atteignant 98,3 % (+5,96 points par rapport à 2015).

Le volume des jours d'absence croît également en 2016 et s'établit à 1 416 361, contre 1 380 021 en 2015 (+36 340 jours, soit +2,6 %). Sur l'ensemble des entreprises de notre panel, le nombre de jours d'absence par salarié augmente de +0,63 jour et s'établit à 29,55 jours en 2016. En moyenne, les absences ont donc été à la fois plus longues et ont concerné plus de salariés que les années précédentes.

Les absences pour maladie se stabilisent en 2016 et restent toujours le principal motif des absences (72,01 %).



Un absentéisme en hausse :

+0,63 jour

d'absence par an et par salarié

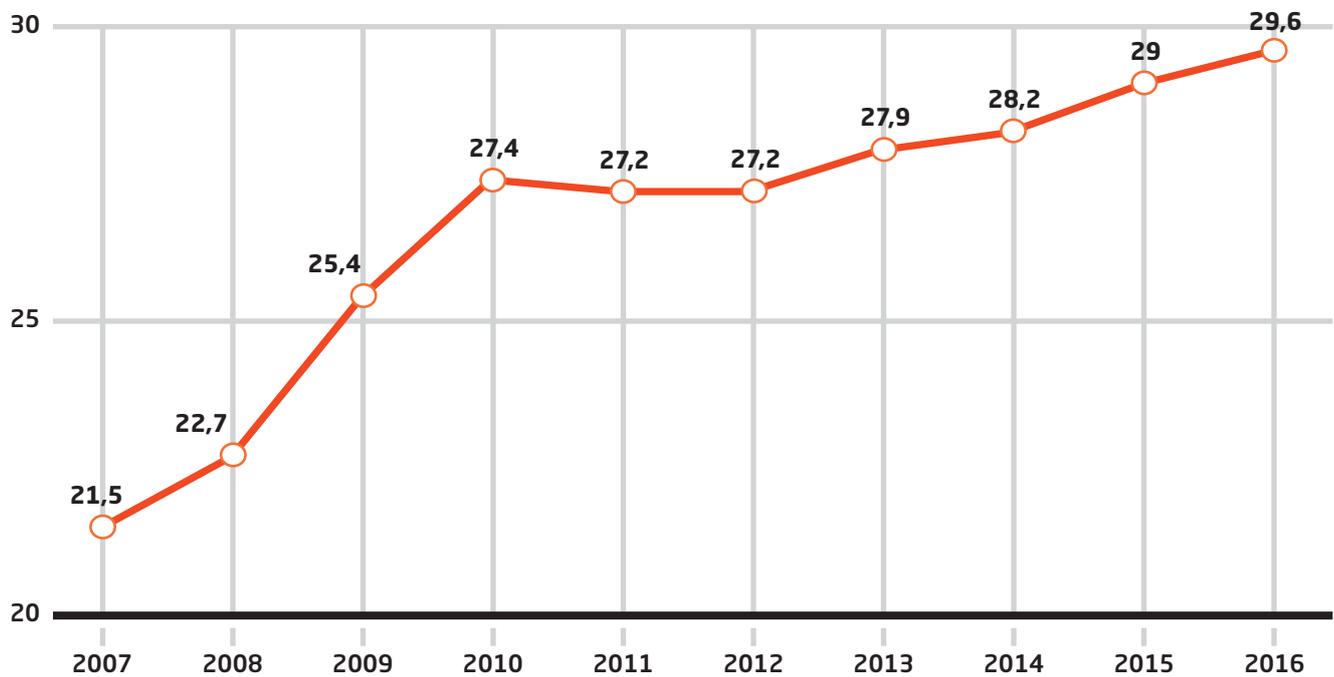
	2014				2015				2016			
	Jours d'absence par salarié ⁽¹⁾	En % par rapport au nombre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nombre total de salariés de la branche ⁽²⁾	Jours d'absence par salarié ⁽¹⁾	En % par rapport au nombre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nombre total de salariés de la branche ⁽²⁾	Jours d'absence par salarié ⁽¹⁾	En % par rapport au nombre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nombre total de salariés de la branche ⁽²⁾
Maladie	19,98	71 %	22 534	47,52 %	20,84	72,06 %	24 418	51,17 %	21,28	72,01 %	25 065	52,29 %
Accident du travail et maladie professionnelle	5,59	19,88 %	3 926	8,28 %	5,45	18,86 %	3 833	8,03 %	5,67	19,2 %	4 014	8,37 %
• dont accident du travail	5,35	19,01 %	3 838	8,09 %	5,25	18,17 %	3 762	7,88 %	5,41	18,33 %	3 915	8,17 %
• dont maladie professionnelle	0,24	0,87 %	88	0,19 %	0,2	0,69 %	71	0,15 %	0,26	0,87 %	99	0,2 %
Accident de trajet	0,38	1,33 %	372	0,78 %	0,41	1,41 %	381	0,8 %	0,52	1,75 %	399	0,83 %
Maladie/Paternité	0,99	3,52 %	1 665	3,51 %	1,03	3,56 %	1 644	3,44 %	0,93	3,15 %	1 729	3,61 %
• dont maternité	0,67	2,39 %	304	0,64 %	0,69	2,4 %	323	0,67 %	0,61	2,06 %	302	0,63 %
• dont paternité	0,32	1,13 %	1 361	2,87 %	0,34	1,16 %	1 321	2,77 %	0,32	1,09 %	1 427	2,98 %
Absence non motivée	0,26	0,92 %	4 283	9,03 %	0,24	0,84 %	4 353	9,12 %	0,24	0,82 %	4 573	9,54 %
Absence motivée	0,95	3,35 %	8 160	17,21 %	0,95	3,27 %	7 789	16,32 %	0,91	3,07 %	8 172	17,05 %
Total	28,15	100 %	40 939	86,33 %	28,92	100 %	42 417	88,88 %	29,55	100 %	43 952	91,69 %

(1) Il s'agit de la moyenne de jours calendaires d'absence dans l'année calculée pour l'ensemble des salariés des entreprises du panel. Par exemple, il faut lire qu'en moyenne, un salarié d'une entreprise de transport public urbain a été absent 21,28 jours pour maladie en 2016.

(2) Lire par exemple 52,29 % des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie en 2016.

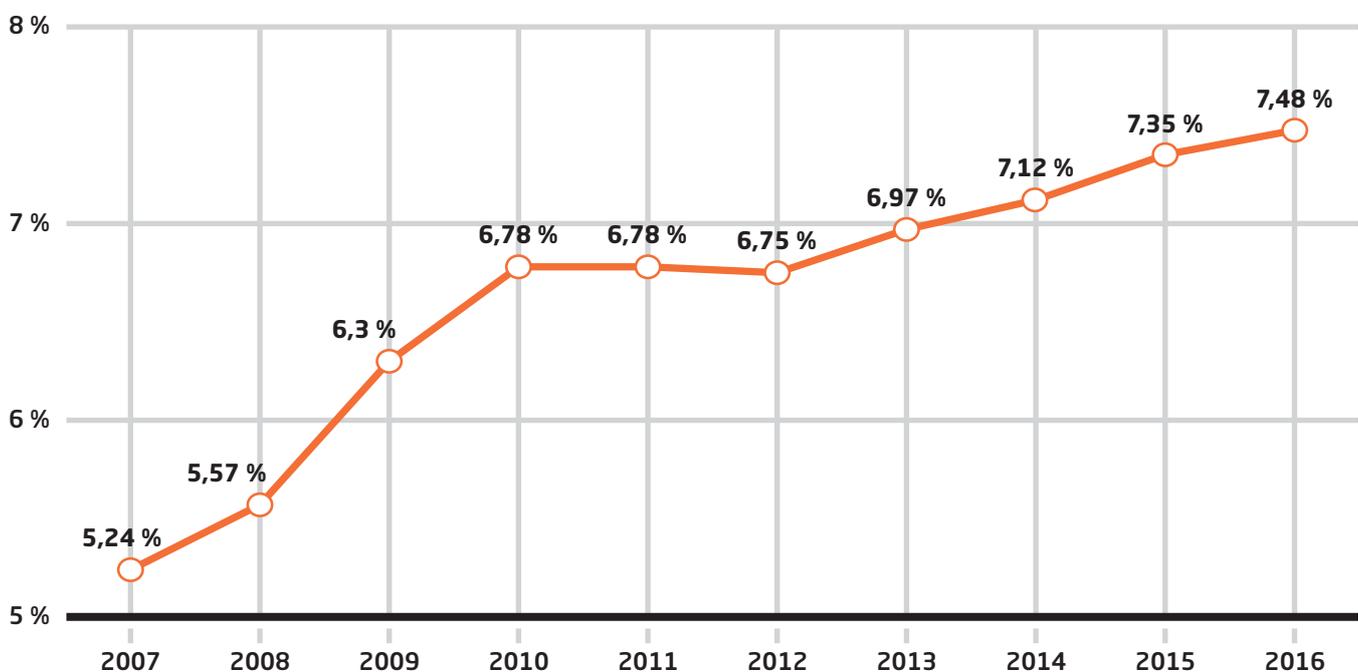
2 Durée du travail et absentéisme

Évolution de l'absentéisme moyen dans la profession (données brutes)



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016

Taux d'absentéisme de la branche des transports urbains (données brutes)



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016

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



Répartition par classe d'entreprises



Classe 1

	2014				2015				2016			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nombre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nombre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nombre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nombre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nombre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nombre total de salariés de la branche
Maladie	20,41	69,5 %	15 581	47,66 %	21,13	70,49 %	17 096	51,82 %	21,42	70,25 %	17 544	53 %
Accident du travail et maladie professionnelle	6,32	21,51 %	2 844	8,7 %	6,16	20,56 %	2 841	8,61 %	6,27	20,54 %	3 029	9,15 %
• dont accident du travail	6,11	20,81 %	2 800	8,56 %	5,98	19,97 %	2 804	8,5 %	6,09	19,96 %	2 979	9 %
• dont maladie professionnelle	0,2	0,7 %	44	0,14 %	0,18	0,59 %	37	0,11 %	0,18	0,58 %	50	0,15 %
Accident de trajet	0,42	1,44 %	283	0,86 %	0,47	1,57 %	287	0,87 %	0,61	2 %	313	0,95 %
Maladie/Paternité	0,98	3,32 %	1 089	3,33 %	0,99	3,32 %	1 141	3,46 %	0,96	3,14 %	1 248	3,77 %
• dont maternité	0,67	2,27 %	198	0,61 %	0,64	2,14 %	205	0,62 %	0,62	2,02 %	209	0,63 %
• dont paternité	0,31	1,05 %	891	2,72 %	0,35	1,18 %	936	2,84 %	0,34	1,12 %	1 039	3,14 %
Absence non motivée	0,23	0,8 %	3 083	9,43 %	0,24	0,81 %	3 158	9,57 %	0,26	0,82 %	3 730	11,27 %
Absence motivée	1,01	3,43 %	6 496	19,87 %	0,98	3,25 %	5 940	18 %	0,99	3,25 %	6 673	20,16 %
Total	29,37	100 %	29 374	89,85 %	29,97	100 %	30 463	92,34 %	30,5	100 %	32 537	98,3 %



Classe 2

Maladie	19,35	73,71 %	5 563	50,47 %	20,69	75,21 %	5 981	54,31 %	21,79	75,56 %	6 093	55,31 %
Accident du travail et maladie professionnelle	4,45	16,96 %	897	8,14 %	4,28	15,56 %	805	7,31 %	4,77	16,53 %	808	7,33 %
• dont accident du travail	4,1	15,6 %	860	7,8 %	4,01	14,58 %	779	7,07 %	4,33	15,02 %	773	7,01 %
• dont maladie professionnelle	0,35	1,36 %	37	0,34 %	0,27	0,98 %	26	0,24 %	0,44	1,51 %	35	0,32 %
Accident de trajet	0,3	1,13 %	73	0,66 %	0,28	1,03 %	81	0,73 %	0,34	1,17 %	72	0,65 %
Maladie/Paternité	1,08	4,09 %	466	4,23 %	1,15	4,16 %	395	3,59 %	0,94	3,27 %	387	3,51 %
• dont maternité	0,73	2,76 %	81	0,74 %	0,85	3,08 %	91	0,83 %	0,64	2,24 %	74	0,67 %
• dont paternité	0,35	1,33 %	385	3,49 %	0,3	1,08 %	304	2,76 %	0,3	1,03 %	313	2,84 %
Absence non motivée	0,33	1,27 %	1 083	9,83 %	0,24	0,87 %	1 078	9,79 %	0,24	0,83 %	720	6,54 %
Absence motivée	0,75	2,84 %	1 422	12,90 %	0,87	3,17 %	1 363	12,38 %	0,76	2,64 %	1 198	10,88 %
Total	26,26	100 %	9 505	86,23 %	27,51	100 %	9 703	88,11 %	28,84	100 %	9 278	84,22 %



Classe 3

Maladie	18,1	78,8 %	1 390	37,52 %	18,73	78,82 %	1 342	36,03 %	18,53	79,27 %	1 428	37,38 %
Accident du travail et maladie professionnelle	2,62	11,4 %	185	4,99 %	2,64	11,1 %	187	5,02 %	3,16	13,54 %	177	4,63 %
• dont accident du travail	2,35	10,23 %	178	4,8 %	2,46	10,34 %	179	4,81 %	2,71	11,62 %	163	4,27 %
• dont maladie professionnelle	0,27	1,17 %	7	0,19 %	0,18	0,76 %	8	0,21 %	0,45	1,92 %	14	0,36 %
Accident de trajet	0,18	0,81 %	16	0,43 %	0,2	0,85 %	13	0,35 %	0,23	0,97 %	14	0,37 %
Maladie/Paternité	0,85	3,69 %	110	2,97 %	1,02	4,28 %	107	2,88 %	0,68	2,92 %	94	2,46 %
• dont maternité	0,56	2,45 %	25	0,68 %	0,72	3,04 %	26	0,71 %	0,46	1,98 %	19	0,5 %
• dont paternité	0,29	1,24 %	85	2,29 %	0,3	1,24 %	81	2,17 %	0,22	0,94 %	75	1,96 %
Absence non motivée	0,25	1,1 %	117	3,16 %	0,25	1,06 %	117	3,14 %	0,17	0,72 %	123	3,22 %
Absence motivée	0,96	4,2 %	242	6,53 %	0,92	3,89 %	486	13,05 %	0,6	2,58 %	301	7,88 %
Total	22,96	100 %	2 060	55,6 %	23,76	100 %	2 252	60,47 %	23,37	100 %	2 137	55,94 %

3 Rémunérations dans les transports urbains

Fiche de paie

--	--

€

3 Rémunérations

3.1 Valeur du point

En 2016, la valeur du point connaît une augmentation plus modérée que les années précédentes (+0,5 %) et s'établit en moyenne à 9,08 €. Cette évolution mesurée de la valeur du point s'explique par le contexte économique difficile (croissance nationale de +1,1 % par rapport à 2015 selon l'Insee), ainsi que par la faible progression de l'inflation (+0,2 % en 2016), et du SMIC (+0,6 % au 1^{er} janvier 2016).



+0,5 %
Progression de la valeur
du point

Pour mémoire, en application de l'accord de branche du 5 mars 2015, la valeur du point de branche en 2016 était de 8,31 €, pour une durée moyenne hebdomadaire du travail de 35 heures, à l'exception des coefficients 145 à 175 pour lesquels un salaire forfaitisé a été déterminé.

Valeur du point dans les entreprises



	Valeur du point brut 2014	Valeur du point brut 2015	Valeur du point brut 2016	Évolution 2016/2015
Moyenne	8,96	9,03	9,08	+0,5 %
Moyenne pondérée	9,28	9,34	9,39	+0,5 %
Médiane ⁽¹⁾	8,87	8,94	8,96	+0,2 %
Minimum	8,25	8,31	8,31	
Maximum	10,57	10,71	10,82	

2014

(1) 50 % des entreprises, représentant **82,72 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **17,28 %** de l'effectif total, se situent au-dessous.

2015

(1) 50 % des entreprises, représentant **73,5 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **26,5 %** de l'effectif total, se situent au-dessous.

2016

(1) 50 % des entreprises, représentant **82,52 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **17,48 %** de l'effectif total, se situent au-dessous.

3.2 Rémunérations

Les rémunérations des salariés des entreprises du panel ont augmenté en moyenne pondérée de **+0,2 % à +1,1 %** en 2016 en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Les **conducteurs-receveurs** et les OP3 sont les catégories professionnelles qui ont bénéficié des augmentations les plus importantes en 2016. Ainsi avec environ +1 % de hausse, le salaire moyen à l'embauche des conducteurs s'établit à **2 405 €** et à **3 050 €** après 25 ans d'ancienneté. Les rémunérations des **secrétaires** connaissent une progression plus modérée, de +0,2 % à +0,4 %. Pour cette catégorie, le salaire moyen à l'embauche s'établit à **2 302 €** (+0,4 %) et atteint **2 970 €** après 25 ans d'ancienneté (+0,2 %).

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



Hausse d'environ
+1 %
du salaire des conducteurs



3

Conducteurs-receveurs

	À l'embauche 2014	À l'embauche 2015	À l'embauche 2016 ⁽¹⁾	Évolution 2016-2015
Moyenne pondérée	2 358	2 382	2 405	+1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 406	2 428	2 452	+1 %
Classe 2	2 305	2 331	2 352	+0,9 %
Classe 3	2 082	2 120	2 144	+1,1 %
Minimum	1 753	1 817	1 832	
Maximum	2 741	2 865	2 907	

	Après 10 ans d'ancienneté 2014	Après 10 ans d'ancienneté 2015	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Évolution 2016-2015
Moyenne pondérée	2 695	2 724	2 748	+0,9 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 737	2 763	2 787	+0,9 %
Classe 2	2 668	2 700	2 725	+0,9 %
Classe 3	2 389	2 438	2 466	+1,1 %
Minimum	1 958	2 053	2 063	
Maximum	3 120	3 176	3 210	

(1) Estimation sur la base de 93 % du salaire versé après 13 mois

	Après 13 mois d'ancienneté 2014	Après 13 mois d'ancienneté 2015	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Évolution 2016-2015
	2 523	2 549	2 573	+1 %
	2 574	2 597	2 623	+1 %
	2 466	2 494	2 517	+0,9 %
	2 228	2 268	2 294	+1,1 %
	1 876	1 944	1 960	
	3 017	3 066	3 110	

	Après 25 ans d'ancienneté 2014	Après 25 ans d'ancienneté 2015	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Évolution 2016-2015
	2 983	3 019	3 050	+1 %
	3 050	3 019	3 099	+0,9 %
	3 099	3 071	3 099	+1,6 %
	3 019	2 978	3 019	+1,9 %
	2 698	2 659	2 698	
	2 300	2 245	2 300	

O.P. 3

	À l'embauche 2014	À l'embauche 2015	À l'embauche 2016 ⁽¹⁾	Évolution 2016-2015
Moyenne pondérée	2 329	2 353	2 378	+1,1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 346	2 364	2 390	+1,1 %
Classe 2	2 331	2 368	2 387	+0,8 %
Classe 3	2 130	2 162	2 209	+2,2 %
Minimum	1 696	1 714	1 727	
Maximum	2 881	2 996	3 078	

	Après 10 ans d'ancienneté 2014	Après 10 ans d'ancienneté 2015	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Évolution 2016-2015
Moyenne pondérée	2 698	2 722	2 751	+1,1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 722	2 738	2 766	+1 %
Classe 2	2 692	2 736	2 771	+1,3 %
Classe 3	2 440	2 488	2 513	+1 %
Minimum	1 960	1 960	1 969	
Maximum	3 172	3 214	3 269	

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

	Après 13 mois d'ancienneté 2014	Après 13 mois d'ancienneté 2015	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Évolution 2016-2015
	2 492	2 517	2 544	+1,1 %
	2 510	2 530	2 557	+1,1 %
	2 495	2 534	2 554	+0,8 %
	2 279	2 313	2 364	+2,2 %
	1 815	1 833	1 848	
	3 061	3 205	3 294	

	Après 25 ans d'ancienneté 2014	Après 25 ans d'ancienneté 2015	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Évolution 2016-2015
	2 985	3 014	3 048	+1,1 %
	3 021	3 041	3 077	+1,2 %
	2 965	3 017	3 048	+1 %
	2 652	2 696	2 734	+1,4 %
	2 092	2 113	2 124	
	3 412	3 475	3 596	

3 Rémunérations

Secrétaires

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

	À l'embauche 2014	À l'embauche 2015	À l'embauche 2016 ⁽¹⁾	Évolution 2016 - 2015		Après 13 mois d'ancienneté 2014	Après 13 mois d'ancienneté 2015	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Évolution 2016 - 2015
Moyenne pondérée	2 268	2 293	2 302	+0,4 %	↓	2 427	2 453	2 463	+0,4 %
Répartition par classe									
Classe 1	2 302	2 327	2 332	+0,2 %		2 463	2 490	2 495	+0,2 %
Classe 2	2 205	2 229	2 262	+1,5 %		2 359	2 385	2 421	+1,5 %
Classe 3	2 064	2 084	2 087	+0,1 %		2 208	2 230	2 233	+0,1 %
Minimum	1 733	1 745	1 745			1 854	1 867	1 867	
Maximum	2 793	2 825	2 842			2 298	3 022	3 041	
					↓				
	Après 10 ans d'ancienneté 2014	Après 10 ans d'ancienneté 2015	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Évolution 2016 - 2015		Après 25 ans d'ancienneté 2014	Après 25 ans d'ancienneté 2015	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Évolution 2016 - 2015
Moyenne pondérée	2 629	2 659	2 668	+0,3 %	↓	2 947	2 965	2 970	+0,2 %
Répartition par classe									
Classe 1	2 659	2 692	2 701	+0,4 %		2 999	3 011	3 022	+0,4 %
Classe 2	2 589	2 615	2 628	+0,5 %		2 862	2 895	2 897	+0,1 %
Classe 3	2 376	2 400	2 412	+0,5 %		2 586	2 619	2 630	+0,4 %
Minimum	1 975	1 989	1 989			2 131	2 146	2 146	
Maximum	2 977	3 071	3 091			3 541	3 419	3 444	

(1) 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)

	À l'embauche 2014	À l'embauche 2015	À l'embauche 2016 ⁽¹⁾	Évolution 2016 - 2015		Après 13 mois d'ancienneté 2014	Après 13 mois d'ancienneté 2015	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Évolution 2016 - 2015
Moyenne pondérée	2 825	2 860	2 879	+0,7 %	↓	3 023	3 060	3 081	+0,7 %
Répartition par classe									
Classe 1	2 905	2 936	2 956	+0,7 %		3 109	3 141	3 163	+0,7 %
Classe 2	2 708	2 746	2 779	+1,2 %		2 898	2 938	2 973	+1,2 %
Classe 3	2 445	2 505	2 511	+0,3 %		2 616	2 680	2 687	+0,3 %
Minimum	1 963	1 991	2 031			2 100	2 130	2 173	
Maximum	3 441	3 504	3 589			3 682	3 749	3 840	
					↓				
	Après 10 ans d'ancienneté 2014	Après 10 ans d'ancienneté 2015	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Évolution 2016 - 2015		Après 25 ans d'ancienneté 2014	Après 25 ans d'ancienneté 2015	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Évolution 2016 - 2015
Moyenne pondérée	3 255	3 295	3 324	+0,9 %	↓	3 634	3 675	3 707	+0,9 %
Répartition par classe									
Classe 1	3 353	3 389	3 425	+1,1 %		3 769	3 808	3 849	+1,1 %
Classe 2	3 110	3 150	3 182	+1 %		3 421	3 455	3 490	+1 %
Classe 3	2 797	2 858	2 864	+0,2 %		3 039	3 113	3 133	+0,6 %
Minimum	2 261	2 311	2 339			2 433	2 475	2 498	
Maximum	3 858	3 877	3 879			4 223	4 245	4 262	

(1) Estimation sur la base de 93 % du salaire versé après 13 mois

4 Formation professionnelle dans les transports urbains

Certificat



4 Formation professionnelle



Formation professionnelle:

3,8 %

de la masse salariale investie

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

4.1 Investissements consacrés à la formation continue

Les nouvelles règles en matière de formation professionnelle imposent, depuis la collecte du 28 février 2016, le versement d'une contribution unique de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de plus de 10 salariés à l'OPCA Transports et Services. Ainsi, au titre de l'année 2016, la contribution unique formation était assise sur les rémunérations versées au cours de cette même année (cf. « Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA Transports et Services », page 42).

En 2016, le montant des investissements des entreprises consacrés à la formation professionnelle est en baisse et s'établit à 59,2 millions d'euros, contre 62,9 millions d'euros en 2015. Toutefois, cette diminution est à relativiser avec la forte augmentation constatée en 2015 (+2,9 millions entre et 2015).

Ce montant représente ainsi **3,8 % de la masse salariale** des entreprises, pourcentage relativement stable (4 % en 2015, 3,9 % en 2014), malgré une diminution de -0,2 point par rapport à l'année précédente.

La baisse de la part de la masse salariale consacrée à la formation continue concerne les entreprises de classe 1 et 2, avec respectivement -0,3 et -0,2 point. En revanche, au sein des entreprises de classe 3, cette part est stable en 2016.

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



2014	2015	2016
------	------	------

Montant des investissements en formation continue

En euros	2014	2015	2016
	59 993 300	62 902 600	59 224 700
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	3,9 %	4 %	3,8 %

Par classe d'entreprises

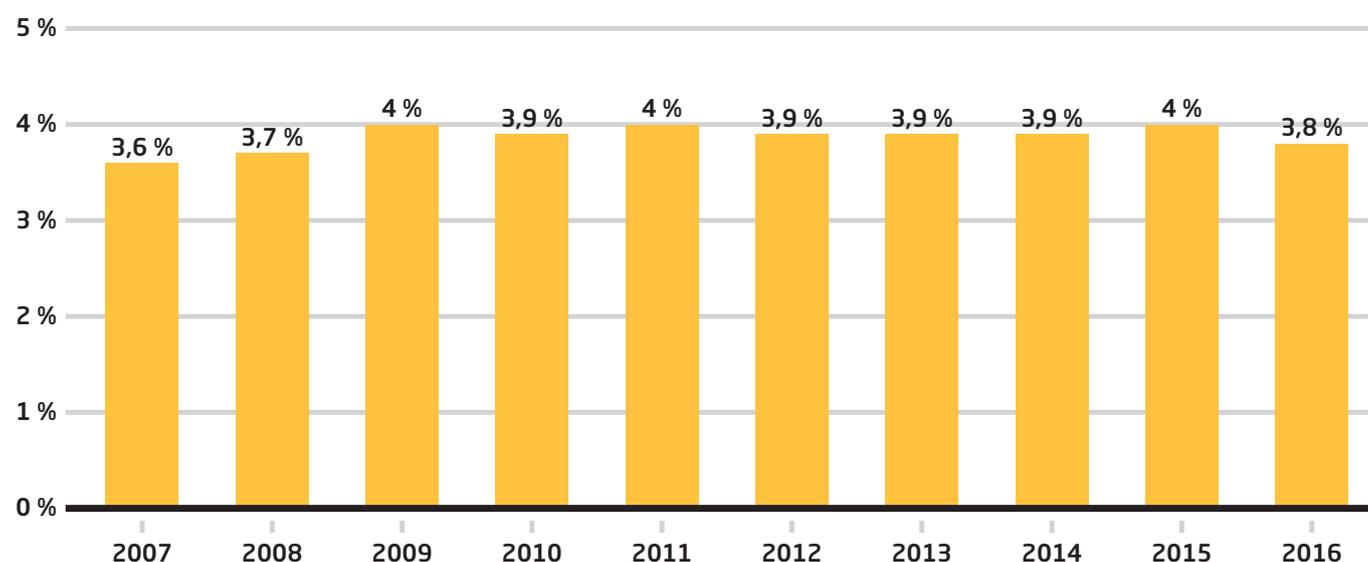
Montant des investissements en formation continue (en euros)

Classe	2014	2015	2016
Classe 1	48 618 500	50 825 200	47 758 600
Classe 2	9 538 300	10 152 500	9 541 500
Classe 3	1 836 500	1 924 900	1 940 600

En % de la masse salariale des entreprises de la branche

Classe	2014	2015	2016
Classe 1	4,3 %	4,5 %	4,2 %
Classe 2	2,8 %	3 %	2,8 %
Classe 3	2,4 %	2,5 %	2,5 %

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



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016

4.2 Investissements consacrés au plan de formation

Corrélativement au montant des investissements en formation continue, le montant des investissements consacrés au plan de formation diminue, passant de 3 % à 2,8 % de la masse salariale des entreprises de notre panel, après avoir augmenté entre 2014 et 2015.

2014	2015	2016
------	------	------

Montant des investissements en formation continue

En euros	2014	2015	2016
	44 464 100	46 643 700	43 602 600
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	2,9 %	3 %	2,8 %

Par classe d'entreprises

Montant des investissements en formation continue (en euros)

Classe	2014	2015	2016
Classe 1	36 717 700	38 064 800	35 714 200
Classe 2	6 355 800	7 163 900	6 380 400
Classe 3	1 390 600	1 415 000	1 508 000

En % de la masse salariale des entreprises de la branche

Classe	2014	2015	2016
Classe 1	3,3 %	3,4 %	3,1 %
Classe 2	1,9 %	2,1 %	1,9 %
Classe 3	1,8 %	1,8 %	1,9 %

4.3 Nature des stages de formation

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

Comme les années précédentes, les stages suivis par les salariés des entreprises de notre panel concernent majoritairement **la technique professionnelle**, avec une hausse de +4 points (60,9 % des stages suivis en 2016 contre 56,9 % en 2015). Corrélativement, les formations à l'hygiène et à la sécurité sont en baisse, représentant **9,9 % des stages suivis en 2016**, tout comme celles relatives au développement personnel (3,9 % en 2016 contre 5 % en 2015). Les stages de langues étrangères représentent toujours une part faible des stages suivis, malgré une légère augmentation (+0,2 point).

2014	2015	2016
------	------	------

	2014	2015	2016
Hygiène et sécurité	11,8 %	13,6 %	9,9 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	7,5 %	7,5 %	8 %
Technique professionnelle	58,5 %	56,9 %	60,9 %
Bureautique et informatique	2,9 %	2,6 %	2,3 %
Gestion & management	2,8 %	2,8 %	3,1 %
Langues étrangères	0,6 %	0,3 %	0,5 %
Développement personnel	5,3 %	5 %	3,9 %
Autres	10,6 %	11,3 %	11,4 %

4 Formation professionnelle

Répartition des formations selon le dispositif

	2014		2015		2016	
	Plan de formation (y compris le 0,3 %)	Congé individuel de formation (CIF)	Plan de formation (y compris le 0,3 %)	Congé individuel de formation (CIF)	Plan de formation (y compris le 0,3 %)	Congé individuel de formation (CIF)
Hygiène et sécurité	100 %	-	99,3 %	0,7 %	99,1 %	0,9 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	97,6 %	2,4 %	100 %	-	94,9 %	5,1 %
Technique professionnelle	97,6 %	2,4 %	97,8 %	2,2 %	94,9 %	5,1 %
Bureautique et informatique	84,7 %	15,3 %	93,8 %	6,2 %	84,1 %	15,9 %
Gestion & management	83,5 %	16,5 %	96,8 %	3,2 %	94,1 %	5,9 %
Langues étrangères	91,5 %	8,5 %	71,2 %	28,8 %	86,3 %	13,7 %
Développement personnel	69,1 %	30,9 %	72,7 %	27,3 %	75 %	25 %
Autres	86 %	14 %	80,6 %	19,4 %	80,4 %	19,6 %

4.4 Nombre de stagiaires

Après une augmentation de près de +5 points en 2015, le pourcentage de salariés des entreprises du panel qui ont suivi une formation diminue de -1 point en 2016, et s'établit à 67,2 %.

Cette diminution se constate dans les entreprises de classes 1 et 3, mais est plus marquée au sein des entreprises de classe 3 (-8,8 points). A l'inverse, dans les entreprises de classe 2, la proportion des salariés ayant suivi un stage augmente de +4,6 points, passant de 59,1 % à 63,7 %.

Notons que le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au titre du 0,3 %, institué pour des actions de formation spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens, est en hausse (+603 salariés formés entre 2015 et 2016).

Comme les années précédentes, la grande majorité des stagiaires étaient des conducteurs, soit 62,3 %, représentant plus de 20 000 stagiaires. Ce chiffre élevé s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre une FCO tous les cinq ans.

	2014	2015	2016
--	------	------	------

Salariés ayant suivi une formation

	2014	2015	2016
En nombre	30 105	32 562	32 224
dont stagiaires au titre du 0,3 %	10 806	10 549	11 152
En % de l'effectif total des entreprises de la branche	63,5 %	68,2 %	67,2 %

Par classe d'entreprises

Salariés ayant suivi une formation (en nombre)

	2014	2015	2016
Classe 1	22 982	24 334	23 781
Classe 2	5 177	6 506	7 016
Classe 3	1 946	1 722	1 427

Salariés ayant suivi une formation

(en % de l'effectif total des entreprises de la classe)

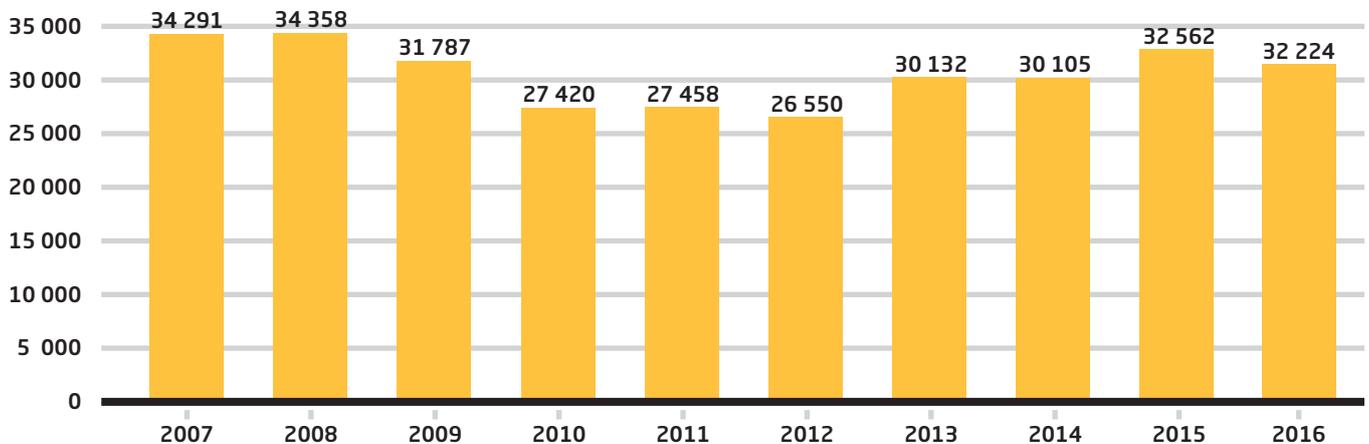
	2014	2015	2016
Classe 1	70,3 %	73,8 %	71,8 %
Classe 2	47 %	59,1 %	63,7 %
Classe 3	52,5 %	46,2 %	37,4 %

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

Par catégorie professionnelle

	2014		2015		2016	
	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	615	2 %	645	2 %	593	1,8 %
Maîtrises et techniciens	6 154	20,4 %	7 120	21,9 %	6 672	20,7 %
Employés	1 645	5,5 %	1 931	5,9 %	1 864	5,8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	19 088	63,4 %	20 102	61,7 %	20 065	62,3 %
Ouvriers non roulants	2 603	8,7 %	2 764	8,5 %	3 030	9,4 %

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



Source: bilans sociaux UTP 2007 à 2016

4.5 Nombre d'heures de stage

Les salariés des entreprises de notre panel ont suivi **près d'un million d'heures de formation en 2016**, ce qui représente en moyenne 30,9 heures par stagiaire, un nombre relativement stable par rapport à 2015 (-0,1 heure).

Les ouvriers non-roulants effectuent les stages les plus longs, en moyenne de **37,6 heures**, suivis par les conducteurs avec **31,8 heures** de formation en moyenne et par les employés avec 31,6 heures en moyenne. Pour ces derniers, le nombre d'heures moyen par stagiaire a fortement augmenté, puisqu'il s'établissait à 19,9 heures en 2015, soit +11,7 heures en moyenne par stagiaire.



Près de
1 million
d'heures de formation
dans la branche



	2014	2015	2016
--	------	------	------

Salariés ayant suivi une formation

Nombre d'heures de stage	988 628	1 010 499	994 381
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire	32,8	31	30,9

Par classe d'entreprises

Nombre d'heures de stage

Classe 1	816 731	831 590	786 924
Classe 2	144 257	146 076	178 935
Classe 3	27 639	32 833	28 522

Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire

Classe 1	35,5	34,2	33,1
Classe 2	27,9	22,5	25,5
Classe 3	14,2	19,1	20

Par catégorie professionnelle



	2014			2015			2016		
	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages
Ingénieurs et cadres	14 264	23,2	1,4 %	14 782	22,9	1,5 %	13 112	22,1	1,3 %
Maîtrises et techniciens	169 171	27,5	17,1 %	169 631	23,8	16,8 %	169 171	25,5	17,1 %
Employés	41 567	25,3	4,2 %	38 360	19,9	3,8 %	58 826	31,6	5,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	654 311	32,2	66,2 %	676 159	33,6	66,9 %	638 552	31,8	64,2 %
Ouvriers non roulants	109 314	42	11,1 %	111 567	40,4	11 %	114 014	64,2	11,5 %

4 Formation professionnelle

4.6 Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)

Pour mémoire, le DIF a été supprimé à compter du 1^{er} janvier 2015 et a été remplacé par le CPF, qui n'obéit pas aux mêmes règles d'éligibilité des formations mobilisables.

En 2016, le nombre de salarié ayant mobilisé leur CPF a plus que doublé, passant de 26 en 2015 à 58 en 2016. Cette forte augmentation est notamment due à une mobilisation plus importante chez les agents de maîtrise et techniciens (28 salariés en 2016 contre 2 salariés en 2015). Le nombre d'heures de formation effectuées au titre du CPF est corrélativement en hausse, passant de 917 en 2015 à 1737 en 2016. Toutefois, au regard de la nouveauté du dispositif, les données collectées au titre des années 2015 et 2016 ne permettent pas d'avoir une visibilité

sur le nouveau mécanisme, la forte hausse s'expliquant par une utilisation faible du CPF en 2015, l'année de son entrée en vigueur. Notons que ces données portent sur les CPF accompagnés par l'entreprise. En effet, le salarié peut suivre, hors temps de travail, une formation au titre du CPF dont l'employeur n'aura pas connaissance. **Les chiffres publiés sur le CPF au titre du présent bilan ne peuvent donc pas être exhaustifs.**



	2015				2016			
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectué par salarié	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	2	0,2 %	111	56	2	0,2 %	34	17
Maîtrises et techniciens	2	<0,1 %	50	25	28	0,4 %	648	23
Employés	1	<0,1 %	14	14	8	0,3 %	294	37
Ouvriers roulants (conducteurs)	20	0,1 %	728	36	18	0,1 %	705	39
Ouvriers non roulants	1	<0,1 %	14	14	2	<0,1 %	56	28
Total	26	0,1 %	917	35	58	0,1 %	1737	30

4.7 Périodes de professionnalisation

Le recours aux périodes de professionnalisation pour les salariés de la branche a progressé de manière importante entre 2015 et 2016, plus de 3 000 salariés, représentant 6,3 % de l'effectif, ont pu bénéficier d'un tel dispositif en 2016, contre 1 779 salariés en 2015, représentant 3,7 % de l'effectif, soit une hausse de 2,6 points. Il s'agit du taux le plus élevé enregistré en 10 ans. L'augmentation concerne plus particulièrement la catégorie des agents de maîtrise et techniciens, avec 9,2 % de l'effectif total de cette catégorie, contre 6 % en 2015 et 2,7 % en 2014. Si cette catégorie connaît la plus forte progression (+3,2 points entre 2015 et 2016), les conducteurs représentent la part la plus importante en nombre de salariés (1 684 en 2016), avec une augmentation de +2,5 points par rapport à l'année précédente.

Période de professionnalisation :

6 %



de l'effectif soit le taux le plus élevé en 10 ans

Les périodes de professionnalisation ont notamment permis aux salariés de passer la FIMO voyageurs, des formations passerelles, l'habilitation à la conduite du tramway, des habilitations électriques, des titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs, Agent de Médiation et Information Service, Electromécanicien de maintenance), ou encore, de suivre des cursus de management de proximité.



	2014		2015		2016	
Concernés par une période de professionnalisation	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres	18	2,1 %	18	2,1 %	24	2,9 %
Maîtrises et techniciens	214	2,7 %	488	6 %	756	9,2 %
Employés	71	2,5 %	60	2,2 %	152	5,5 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 238	3,9 %	881	2,8 %	1 684	5,3 %
Ouvriers non roulants	189	4,5 %	332	7,9 %	409	9,5 %
Total	1 730	3,6 %	1 779	3,7 %	3 025	6,3 %

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

Si le nombre de contrats d'apprentissage conclus a diminué, passant de 120 en 2014 à 103 en 2016, en revanche, davantage de contrats d'apprentissage sont en cours au 31 décembre 2016 (181 contrats, contre 170 au 31 décembre 2015).

Après avoir augmenté en 2015, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2016 diminue (253 contrats en 2016, contre 289 en 2015), mais reste supérieur au nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2014, qui était de 229. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont notamment permis la préparation de titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs, Agent de Médiation et Information Service, Technicien supérieur en transports de personnes), de Baccalauréats professionnels

(maintenance véhicule, mécanique, gestion), de BTS (Maintenance Industrielle, management des unités commerciales), de licences professionnelles (logistique, management des services de transport de voyageurs, ressources humaines) ou de masters 2 (marketing, management, ressources humaines).

Enfin, soulignons que si le nombre de contrats aidés en cours se stabilise (207 contrats en 2015 et 2016, 205 contrats en 2014), il y en a eu moins de conclus cette année (119 contrats conclus en 2016, contre 121 en 2015 et 133 en 2014). Parmi ces contrats aidés, les entreprises ont principalement recours aux emplois d'avenir (150 contrats en cours, dont 74 conclus cette année).



Contrats d'apprentissage

En cours au 31 déc. 2014	En cours au 31 déc. 2015	En cours au 31 déc. 2016
169	170	181
Dont conclus en 2014	Dont conclus en 2015	Dont conclus en 2016
120	114	103

Contrats de professionnalisation

En cours au 31 déc. 2014	En cours au 31 déc. 2015	En cours au 31 déc. 2016
302	343	321
Dont conclus en 2014	Dont conclus en 2015	Dont conclus en 2016
229	289	253

Autres types de contrats aidés

	En cours au 31 déc. 2014	En cours au 31 déc. 2015	En cours au 31 déc. 2016
Contrats adultes relais	16	7	11
Contrats uniques d'insertion	33	49	38
Emplois d'avenir	149	142	150
Contrats de génération	7	9	8
	Dont conclus en 2014	Dont conclus en 2015	Dont conclus en 2016
Contrats adultes relais	4	2	3
Contrats uniques d'insertion	19	30	34
Emplois d'avenir	103	81	74
Contrats de génération	7	8	8

4 Formation professionnelle

4.9 Niveau de formation du personnel embauché

La répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2016 est similaire aux années précédentes. La part des salariés embauchés de niveau V (niveau équivalant au CAP) reste la plus élevée (37,7 % des embauches en 2016), malgré une diminution au profit, pour partie, à des embauches de salariés de niveau IV (niveau équivalant au baccalauréat), passant de 22,8 % des embauches en 2015, à 31,5 % en 2016. Il convient également de noter la progression de la part des salariés embauchés de niveau I & II (bac +3 et plus) de +4,1 points entre 2014 et 2016.

	2014	2015	2016
Niveau VI	7,3 %	13,5 %	11,8 %
Niveau V	52,6 %	46,3 %	37,7 %
Niveau IV	24,3 %	22,8 %	31,5 %
Niveau III	10,4 %	10 %	9,5 %
Niveau I & II	5,4 %	7,4 %	9,5 %

4.10 Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA

Transports et Services (Données fournies par l'OPCA Transports et Services)

En 2016, la collecte du secteur des transports urbains auprès de l'OPCA Transports et Services atteint **plus de 12,5 millions d'euros** au titre du financement de la professionnalisation et du 0,3 % « actions de formation spécifiques à la branche ».

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

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

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

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

Les collectes opérées par l'OPCA Transports et Services le 28 février 2016 au titre de l'année 2015 et le 28 février 2017 au titre de l'année 2016 ont obéi **aux nouvelles règles** mises en place par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », dont il résulte **une contribution unique à verser à l'OPCA Transports et Services**. Les versements au titre de cette contribution unique sont mutualisés et permettent à l'OPCA Transports et Services de financer les différents dispositifs selon l'affectation suivante :

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

(1) L'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, applicable à compter de la collecte réalisée le 28 février 2017 au titre de l'année 2016, relève le seuil de 10 à 11 salariés.

(2) Le taux de 0,2 % affecté au CPF peut soit être versé à l'OPCA Transports et Services, soit être géré en interne. Dans ce second cas, le taux de contribution légale de 1 % versé à l'OPCA Transports et Services est ramené à 0,8 %.

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

Malgré ces nouvelles dispositions, la collecte brute au titre de la professionnalisation demeure stable, passant de 7 millions d'euros en 2014 à 6,9 en 2015 et 2016.

En 2016, l'OPCA Transports et Services a financé 6604 actions de formation, contre 1718 l'année précédente. Cette forte augmentation concerne notamment le nombre des périodes de professionnalisation financées par l'OPCA Transports et Services, passant de 1030 en 2015 à 5939 en 2016.

Professionnalisation

	Exercice 2014	Exercice 2015	Exercice 2016
Collecte au titre de la professionnalisation (en M€)	7	7	6,9
Engagements (en M€)	8,1	4,41	6,01
Écart entre la collecte et les engagements (en M€)	-1,1	+2,49	+0,89
Nombre de contrats de professionnalisation	422	383	390
Nombre de périodes de professionnalisation financées	1 713	1 030	5 939
Nombre de formations au titre du DIF/CPF financées*	2 643	99	172
Nombre de formations tuteurs financées	77	132	66
Nombre de POE individuelles financées	157	173	209
Total des actions de formations financées	5 012	1 718	6 604

* Le chiffre 2014 concerne les formations DIF financées, le chiffre 2015 et 2016 est le nombre de formations CPF ayant donné lieu à un financement de l'OPCA.

0,3 % actions prioritaires de formation spécifiques

	Exercice 2014 (0,3 %)	Exercice 2015 (0,3 %)	Exercice 2016 (0,3 %)*
Collecte (en €)	4 978 935	5 249 233	5 614 543
Engagements (en €)			
au titre de la VAE	-	-	-
au titre de la Sécurité	5 887 366	3 486 310	3 929 342
Total	5 887 366	3 486 310	3 929 342
Nombre de stagiaires			
au titre de la VAE	-	-	-
au titre de la Sécurité	14 296 (dont 6 502 FCO)	15 271 (dont 8 718 FCO)	15 741 (dont 6 688 FCO)
Total	14 296	15 271	15 741

* Chiffres provisoires fournis par l'OPCA Transports et services, arrêtés au 31 mars 2017

N.B.: Les chiffres de l'exercice 2015 ont fait l'objet d'un réajustement dans la mesure où les chiffres publiés l'année précédente, fournis par l'OPCA Transports et services, n'étaient que provisoires.

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

L'examen des chiffres fournis par l'OPCA Transports et Services permet d'observer que les engagements au titre de la sécurité ont augmenté entre 2015 et 2016, passant de 3,5 millions à près de 4 millions d'euros. Le nombre de stagiaires au titre de la sécurité augmente également (+470 stagiaires entre 2015 et 2016), malgré une diminution du nombre de FCO prises en charge au titre de l'année 2016. **La collecte s'établit à plus de 5,6 millions d'euros en 2016**, soit une hausse de +365 510 euros par rapport à 2015.

5 Données de cadrage économique



5 Données de cadrage économique

Pour information, le document « Les chiffres clés du transport public urbain » présentant les données définitives du secteur des transports urbains de voyageurs au titre de l'année 2016 sera édité par l'UTP dans le courant de l'automne 2017.

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

5.1 Le contexte économique national en 2016

Les grands indicateurs

L'économie française sort peu à peu de sa torpeur. Elle a enregistré une deuxième année consécutive de hausse de son produit intérieur brut au-delà de 1 %. Si cela reste insuffisant pour créer massivement des emplois, ces résultats, combinés à d'autres signaux, sont encourageants.

En effet, du point de vue des entreprises, le climat des affaires n'a cessé de s'améliorer tout au long de l'année 2016, comme en témoigne l'accélération très nette de leurs investissements. Celle-ci va bénéficier en premier lieu aux industries de biens intermédiaires mais aussi à la construction, un secteur à la peine depuis quelques années.

Du côté des ménages français, là aussi, le bilan de l'année laisse augurer un effet d'entraînement de l'économie d'une part grâce à leurs dépenses de consommation courante qui s'accroissent, et d'autre part grâce à leurs investissements qui progressent nettement après plusieurs années de baisse.

Enfin, le commerce extérieur maintient sa croissance, bien qu'à un rythme moins soutenu qu'en 2015.



	2013	2014	2015	2016
Produit intérieur brut en volume (moyenne annuelle)	+0,4 %	+0,2 %	+1,2 %	+1,1 %
Indice des prix à la consommation	+0,9 %	+0,5 %	0 %	+0,2 %
Dépenses de consommation des ménages (en volume)	+0,3 %	+0,6 %	+1,5 %	+1,8 %
Exportations (en volume)	+2,4 %	+2,4 %	+6 %	+1,2 %
Importations (en volume)	+0,8 %	+3,8 %	+6,4 %	+3,6 %
Formation brute de capital fixe (en volume)	-0,8 %	-1,2 %	+0,9 %	+2,8 %
Entreprises non financières	-0,6 %	+2 %	+2,7 %	+4 %
Ménages	-3,1 %	-5,3 %	-0,8 %	+2,1 %
Administrations publiques	+1,1 %	-6,9 %	-3,9 %	-0,7 %
Indice de production dans l'industrie manufacturière	-0,9 %	-0,3 %	+1,8 %	+0,2 %
Industrie automobile	-6 %	+3,5 %	+7,8 %	+4,5 %

Source: INSEE

Le marché du travail

Le faible rebond du marché du travail, constaté en 2015 après 4 années de baisse, faisait écho au redressement des grands indicateurs de l'économie française. Il avait laissé entrevoir une amélioration durable de l'emploi national. L'année 2016 a entériné cette reprise puisque près de 170 000 emplois ont été créés au cours de l'année. C'est dans le secteur tertiaire marchand que les créations de postes ont été les plus nombreuses : plus de 211 000 personnes l'ont rejoint, tandis que 24 900 personnes quittaient le secteur de l'industrie.

Le secteur de la construction n'a de son côté pas encore traduit dans ses effectifs la progression de son activité. Ces évolutions contrastées ont eu peu d'impact sur le taux de chômage. Celui-ci a poursuivi son repli à un rythme ralenti.

Les jeunes de 15 à 24 ans ont cependant pu bénéficier de la baisse de leur taux d'inactivité, qui demeure toutefois à un niveau très élevé par rapport aux autres tranches d'âge. Seule la catégorie des femmes de 25 à 49 ans a enregistré une hausse de son taux de chômage, alors qu'il avait reculé d'un demi-point en 2015.

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



	2013	2014	2015	2016
Industrie	-1,1 %	-1 %	-1,2 %	-0,9 %
dont				
<i>Fabrication de matériel de transport</i>	-0,8 %	-2 %	-1,7 %	-1,1 %
<i>Industrie automobile</i>	-4,2 %	-4,3 %	-3,4 %	-2,8 %
<i>Fabrication d'autres matériels de transport</i>	4,6 %	1,3 %	0,8 %	1,2 %
Construction	-1,9 %	-2,4 %	-3,3 %	-1,2 %
Tertiaire marchand	-0,4 %	0,4 %	1 %	1,8 %
dont				
<i>Transports et entreposage</i>	-0,3 %	-0,4 %	0 %	0,8 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	0,8 %	1 %	1,2 %	1,4 %
ENSEMBLE (secteurs marchands hors agriculture)	-0,6 %	-0,1 %	0,2 %	1 %

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

Chômage



	T4 2013	T4 2014	T4 2015	T4 2016
Ensemble	9,8 %	10,1 %	9,9 %	9,7 %
- de 15 à 24 ans	23 %	24,1 %	24 %	23,3 %
- de 25 à 49 ans	9,2 %	9,5 %	9,2 %	9 %
- 50 ans et plus	6,4 %	6,8 %	6,7 %	6,7 %
Hommes	9,8 %	10,5 %	10,4 %	9,8 %
- de 15 à 24 ans	22,5 %	25,4 %	25,5 %	24 %
- de 25 à 49 ans	9,3 %	9,6 %	9,5 %	8,8 %
- 50 ans et plus	6,4 %	7,3 %	7,2 %	7,2 %
Femmes	9,7 %	9,7 %	9,4 %	9,5 %
- de 15 à 24 ans	23,6 %	22,4 %	22,2 %	22,5 %
- de 25 à 49 ans	9,2 %	9,5 %	9 %	9,2 %
- 50 ans et plus	6,5 %	6,4 %	6,3 %	6,1 %

Unité: %, part des demandeurs d'emploi dans la population active en France métropolitaine
Source: INSEE, DARES (ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité)

5 Données de cadrage économique

5.2 Les budgets des collectivités locales

Les finances locales

L'année 2016 a été traversée par de profonds changements pour les collectivités locales. Le passage de 22 à 13 régions, par exemple, tout comme la poursuite de la mise en place des métropoles et de l'intercommunalité, ont rebattu les cartes. Si les régions ont bénéficié d'un rebond (+4,1 %) des dotations de l'État pour dégager quelques recettes supplémentaires, ce redressement s'inscrit après une baisse de -14,2 % en 2015. Sur le moyen terme, le soutien de

l'État est donc nettement en baisse, ce sont donc les recettes fiscales qui prennent le relais tandis que la progression des charges fait l'objet d'une vigilance maximale.

Du point de vue des transports publics, l'un des faits majeurs de 2016 est le redressement des dépenses d'investissement, après deux années de forte contraction.



		Variation 2015/2014	2015 (e)	Variation 2016/2015	2016 (e)
Recettes	Total	+1,5 %	217,8	+1 %	219,9
	Recettes fiscales	+5,2 %	132,3	+3 %	136,3
	Dotations de l'État	-8 %	45	-8 %	41,4
	Autres recettes	+1,8 %	40,5	+4,4 %	42,3
Dépenses	Total	+1,2 %	179,3	+1,8 %	182,5
	Charges de personnel	+2,2 %	63,9	+1,6 %	64,9
	Achats de biens et services	-1,1 %	38,8	+0,7 %	39,1
	Prestations sociales et transferts versés	+2,2 %	60,5	+3 %	62,3
	Autres dépenses	+0,5 %	10,9	+1,6 %	11,1
	Intérêts de la dette	-2,5 %	5,1	-2,5 %	5
Épargne brute		+3,1 %	38,4	-2,6 %	37,4
Dépenses d'investissement		-10,5 %	48	+1,3 %	48,7

(e) estimation Banque Postale et AMF

Source : AMF/ La Banque Postale, Territoires et Finances, novembre 2016

Le budget du bloc communal (communes et groupements à fiscalité propre)

La fin du processus de réforme territoriale a conduit la quasi-totalité des communes de France à être intégrée à un groupement à fiscalité propre en 2016. L'évolution de leurs finances présente de fortes similitudes avec celle de l'ensemble des finances locales : des recettes fiscales dynamiques, des dépenses de fonctionnement maîtrisées et

une épargne brute qui se contracte. Celle-ci renvoie à la contraction des dotations de l'État au titre de la contribution au redressement des finances publiques (CRFP) qui a été entamée en 2013. Entre 2015 et 2016, ce sont ainsi 2,1 milliards d'euros en moins que l'État n'a pas apportés aux territoires.

Sur l'ensemble des finances locales, le manque à gagner depuis 2013 s'élève à 10 milliards d'euros.

Finances du bloc communal (communautés d'agglomérations, communautés de communes, communautés urbaines, syndicats d'agglomération nouvelle)



		Variation 2015/2014	2015 (e)	Variation 2016/2015	2016 (e)
Recettes	Total	+0,9 %	106,1	+0,3 %	106,4
	Recettes fiscales	+4,1 %	64,5	+2,8 %	66,4
	Dotations de l'État	-7,3 %	25,1	-8 %	23,1
	Autres recettes	+2,3 %	16,4	+3 %	16,9
Dépenses	Total	+0,2 %	89,9	+0,8 %	90,6
	Charges de personnel	+1,7 %	43,8	+1,6 %	44,5
	Autres dépenses	-1,1 %	43,1	+0,2 %	43,2
	Intérêts de la dette	-2,7 %	2,9	-2,6 %	2,8
Épargne brute		+5 %	16,2	-2,7 %	15,8
Dépenses d'investissement		-11,5 %	27,1	+3 %	27,9

(e) estimation Banque Postale et AMF

Source : AMF/ La Banque Postale, Territoires et Finances, novembre 2016

5.3 Le secteur transports

Le transport de marchandises

Le transport de marchandises ne profite pas encore du rebond de l'investissement des entreprises et des ménages. Celui-ci se traduit pourtant par une demande croissante adressée aux secteurs de la construction et de la fabrication de biens intermédiaires, clients d'importance pour le fret. Ce dernier n'a par ailleurs pas trouvé de relais de croissance du côté des produits agricoles, puisque les intempéries ont nui aux récoltes dans certaines régions. Le

transport terrestre de marchandises a par conséquent enregistré des résultats mitigés en 2016. La relative stabilité des volumes transportés en moyenne (-0,3 %), masque en effet de profondes disparités, et notamment un net recul de l'activité ferroviaire (-4,9 %). Celui-ci est accentué par les mouvements sociaux du deuxième trimestre et la poursuite de la crise de l'acier.



Transports intérieurs de marchandises	2013	2014	2015	2016
Transport routier	292	288,6	281,4	283 (e)
<i>Pavillon Français</i>	188,1	182,6	172,2	nc
<i>Pavillon étranger</i>	103,9	106	109,2	nc
Transport ferroviaire	32,2	32,6	34,3	32,6
<i>National</i>	20,3	20,1	21,4	20,5
<i>International et transit</i>	11,9	12,4	12,8	12,1
Transport fluvial	7,9	7,8	7,5	6,8
Transport par oléoducs	11,5	11,1	11,4	11,4 (e)
Ensemble	343,7	340	334,6	333,8 (e)

Unité : milliards de t-km

(e) estimations UTP d'après SOeS

Source : CGDD, SOeS, Bulletin mensuel statistique des transports, avril 2016

Le transport de voyageurs

Le transport de voyageurs enregistre une nouvelle progression en 2016. La voiture individuelle s'octroie la plus grande part de cette évolution. Avec des immatriculations de voitures neuves en hausse de +5,2 % sur l'année, la circulation automobile poursuit sa croissance, stimulée par des prix des carburants particulièrement bas. Le transport ferroviaire pâtit quant à lui de la montée en puissance des services d'autocars librement organisés et du covoiturage organisé sur les longues distances, ainsi que des

mouvements de grève au printemps. La densité d'offre et les avantages du train en termes de congestion lui permettent cependant de conforter sa progression en Ile-de-France. Enfin, le transport aérien reprend de la vigueur, que ce soit à l'international comme au niveau national, avec le léger regain de tourisme étranger.



Transports intérieurs de voyageurs	2013	2014	2015	2016
Véhicules particuliers	712,9	720,9	738	760 (e)
Transports collectifs	187,2	186,7	189,9	191 (e)
<i>Autobus, autocars, tramways et métros</i>	69,5	70	71,2	72,4 (e)
<i>Transports ferrés</i>	103,3	102,6	104,5	103,9
<i>Train à grande vitesse</i>	53,8	52,7	54,1	53,7
<i>Train interurbain (hors grande vitesse)</i>	8,2	7,7	7,6	7,1
<i>Train sous convention régionale hors IdF</i>	14	13,6	13,6	13,2
<i>Train sous convention régionale IdF</i>	12,1	12,1	13,9	14,4
<i>Transport aérien (vols intérieurs)</i>	14,5	14,1	14,3	14,8 (e)
Ensemble	900,1	907,6	927,9	951 (e)

Unité : milliard de voy. km

(e) estimations UTP d'après SOeS

Source : CGDD, SOeS, Bulletin mensuel statistique des transports, avril 2016

5 Données de cadrage économique

Focus sur le transport urbain de voyageurs en province

L'année 2016 confirme et renforce le retournement opéré en 2015 dans le transport public urbain de province. Les stratégies d'optimisation des services, rendues indispensables par des besoins de financement qui se heurtent à des ressources de plus en plus rares, se traduisent par un net ralentissement de l'offre. Celui-ci entame la dynamique de croissance de la demande,

entretenu jusqu'alors par des fréquences et un maillage élevé des réseaux. Cependant, tandis que les évolutions de la production et du trafic sont deux fois moindres que celles de l'an passé, la progression des recettes s'accélère. Ainsi les grands indicateurs de la profession : voyageurs par kilomètre, recette par voyage et recette au kilomètre s'en trouvent nettement améliorés.



	Production		Trafic	
	2015	2016 ^(p)	2015	2016 ^(p)
Ensemble des réseaux de province	+0,8 %	0,4 %	+1,9 %	+0,9 %
Réseaux de plus de 250 000 habitants desservis	+0,6 %	+0,6 %	+1,8 %	+1 %
Réseaux entre 100 000 et 250 000 habitants desservis	+0,8 %	-0,1 %	+2 %	+0,6 %
Réseaux de moins de 100 000 habitants desservis	+2 %	+1 %	+1,9 %	+0,3 %

(p) données provisoires

Sources : UTP, Chiffres Clés 2015 et indicateurs mensuels de conjoncture 2016

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

Département des affaires sociales

Benoît Juéry, *directeur du département*

Aurélie Jabeur, *chargée du pôle social transport urbain et sûreté*

Déborah Pasquier, *chargée d'études juridiques*

Alice Laffaille, *chargée d'études juridiques*

Roxane Blondin, *assistante de direction*

● **Rédaction des données économiques :**

Département Affaires Économiques et Techniques (AET)

Stéphanie Lopes d'Azevedo, *chargée de mission économie et RSE*

Conception graphique et réalisation :



Communication et Arts graphiques

Impression :
Imprimerie Peau





17, rue d'Anjou 75008 Paris

T +33 (0)1 48 74 63 51

F +33 (0)1 40 16 11 72

www.utp.fr

