



# Bilan **Social**

Transports urbains

Convention Collective Nationale  
des réseaux de transports publics  
urbains de voyageurs



# SOMMAIRE

	<b>Principales données du bilan social 2022</b> .....	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN</b> .....	<b>9</b>
1.1	<b>Salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)</b> .....	<b>10</b>
	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 .....	20
	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle .....	22
	Répartition des effectifs par âge .....	23
	Répartition des effectifs par ancienneté .....	25
1.2	<b>Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)</b> .....	<b>27</b>
1.3	<b>Salariés intérimaires</b> .....	<b>28</b>
<b>2</b>	<b>DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME</b> .....	<b>29</b>
2.1	<b>Durée du travail</b> .....	<b>30</b>
2.2	<b>Absentéisme</b> .....	<b>31</b>
<b>3</b>	<b>SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS</b> .....	<b>35</b>
3.1	<b>Valeur du point</b> .....	<b>36</b>
3.2	<b>Rémunérations</b> .....	<b>36</b>
<b>4</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>39</b>
4.1	<b>Investissements consacrés à la formation continue</b> .....	<b>40</b>
4.2	<b>Investissements consacrés au plan de développement des compétences</b> .....	<b>41</b>
4.3	<b>Investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation</b> .....	<b>41</b>
4.4	<b>Nature des stages de formation</b> .....	<b>41</b>
4.5	<b>Nombre de stagiaires</b> .....	<b>42</b>
4.6	<b>Nombre d'heures de stage</b> .....	<b>43</b>
4.7	<b>Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)</b> .....	<b>44</b>
4.8	<b>Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (ProA)</b> .....	<b>45</b>
4.9	<b>Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés</b> .....	<b>47</b>
4.10	<b>Niveau de formation du personnel embauché</b> .....	<b>48</b>
4.11	<b>Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités</b> .....	<b>48</b>
<b>5</b>	<b>L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES</b> .....	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>LES CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE DE LA COVID-19</b> .....	<b>55</b>
6.1	<b>Activité partielle en période de crise sanitaire Covid-19</b> .....	<b>56</b>
6.2	<b>Mobilisation du dispositif du Fonds National pour l'Emploi dit FNE-Formation</b> .....	<b>58</b>
6.3	<b>Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants</b> .....	<b>59</b>
<b>7</b>	<b>DONNÉES DE CADRAGE ÉCONOMIQUE</b> .....	<b>61</b>
7.1	<b>Le contexte économique national en 2022</b> .....	<b>62</b>
7.2	<b>Les budgets des collectivités locales</b> .....	<b>63</b>
7.3	<b>Le secteur des transports</b> .....	<b>64</b>

# 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 2020, 2021 et 2022. Un panel de **131 entreprises** a ainsi été obtenu. Ces entreprises emploient **49 276 salariés** (temps plein + temps partiel) ce qui correspond à **48 366 salariés équivalents temps plein**. Nous pouvons estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **55 000 salariés** en 2022, le panel étudié représente 90 % de l'effectif de la profession.

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

## Classe 1

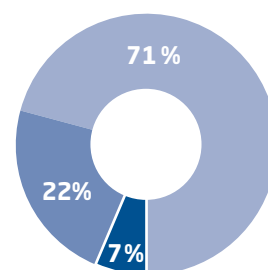
27 entreprises des agglomérations supérieures à 250 000 habitants, soit toutes les entreprises de cette classe, représentant 71 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

## Classe 2

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

## Classe 3

58 entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant 7 % 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 33 entreprises de moins de 50 salariés, 58 entreprises de 50 à moins de 300 salariés, et 40 entreprises de plus de 300 salariés.

Nombre de salariés dans l'entreprise (en temps plein + équivalent temps plein)	2022			TOTAL d'entreprises
	Nombre d'entreprises Classe 1	Nombre d'entreprises Classe 2	Nombre d'entreprises Classe 3	
0 à 9 salariés			1	1
10 à 49 salariés		1	31	32
50 à 299 salariés	1	31	26	58
300 à 999 salariés	14	14		28
1 000 salariés et plus	12			12

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 2022 est de 131 entreprises, il était de 132 pour le bilan 2021 et de 125 pour celui de 2020.

En revanche, à l'issue de certains chapitres, est présenté un graphique montrant l'évolution des résultats sur les dix dernières années, entre 2013 et 2022. 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 2022, 146 entreprises. Ces graphiques présentant des évolutions de données exprimées en pourcentage, ils conservent toute leur pertinence de comparaison, car chaque année, les entreprises répondant à l'enquête représentent près de 90 % de l'effectif de la profession.

# PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2022

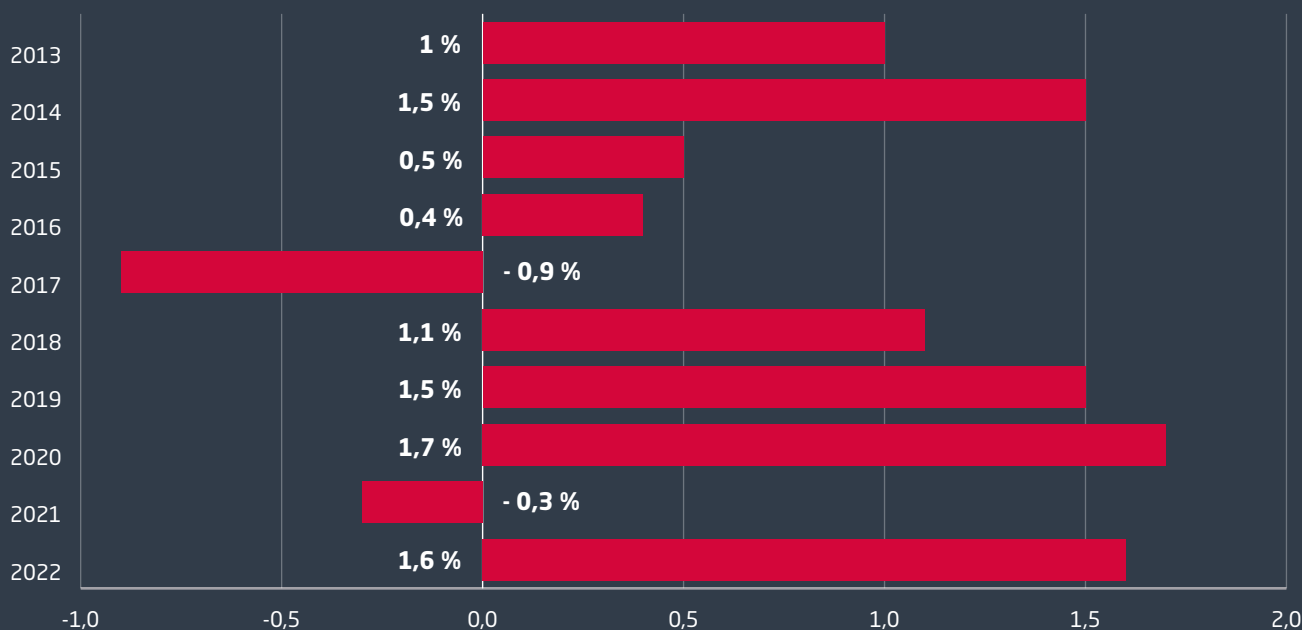
Les résultats du présent bilan social sont établis sur un panel de **131 entreprises** identiques sur les trois années observées, soumises à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. L'effectif de la profession étant estimé à un total de **55 000 salariés** (hors RATP et hors SNCF), le panel étudié représente près de **90 %** des effectifs de la profession.

## Des effectifs en hausse

Après une légère baisse des effectifs observée en 2021 (-0,3 %) au sein des entreprises du transport urbain, l'année 2022 est marquée par une nette augmentation des effectifs des entreprises de notre panel. En 2022, le nombre de salariés s'établit à 49 276 contre 48 472 en 2021 soit une augmentation de **+1,63 % (+804 salariés) entre 2021 et 2022**. Compte-tenu du nombre de sorties des effectifs pour 2022 s'élevant à 3 704, les entreprises de notre panel ont ainsi recruté **4 508 salariés en 2022**.

Les nouveaux emplois créés au sein des entreprises de notre panel peuvent s'expliquer à la fois par le retour à une fréquentation revenue à la quasi-normale depuis les confinements et les changements induits par la crise sanitaire et par une extension de la taille des territoires desservis par les réseaux. Cette extension du périmètre d'action des réseaux serait liée au changement de nature des AOM (une majorité de structures de coopération intercommunale et non plus de communes), à l'étalement urbain et à la volonté de mieux lier les centres urbains à leurs périphéries. Cette hausse s'inscrit dans la tendance observée les années passées à l'exception des années 2017 et 2021.

## Évolution des effectifs temps plein + temps partiel (données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

# PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2022

## Un haut niveau d'investissements en formation

**52 millions d'euros investis dans la formation professionnelle, ce qui représente 2,7 % de la masse salariale des entreprises. Soit une augmentation de 2 millions d'euros par rapport à l'année 2021.**

Le montant des investissements des entreprises de notre panel consacrés à la formation professionnelle, a augmenté par rapport à 2021 et atteint 52 millions d'euros en 2022, soit 2,7 % de la masse salariale, bien au-delà des obligations légales (1 %).

En 2022, 63,8 % des salariés du transport urbain ont effectué une formation, soit 31 419 salariés (contre 31 352 en 2021). Comme les années précédentes, la grande majorité de ces salariés sont des conducteurs (60 %), ce qui s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre, tous les cinq ans, une Formation Continue Obligatoire.

Les formations effectuées dans le transport urbain sont plus longues, puisque la durée moyenne des formations suivies par chaque stagiaire a augmenté de +0,7 heure et s'établit à 33,5 heures en 2022.

**5,7 millions d'euros collectés par l'OPCO Mobilités pour les actions spécifiques à la branche**

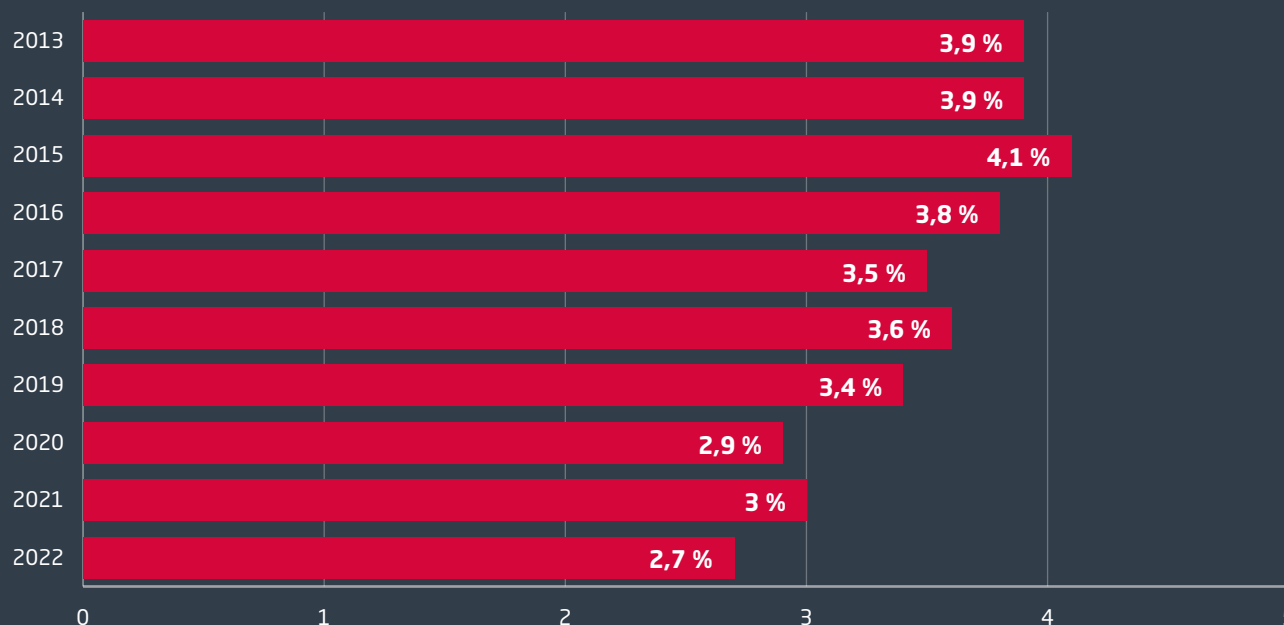
Dans le secteur des transports urbains en 2022, selon les données de l'OPCO Mobilités, la collecte du 0,3 % de la masse salariale s'est élevée à 5,7 millions d'euros. Cette somme a été utilisée par l'OPCO Mobilités pour financer des actions spécifiques à la branche au titre de la sécurité des personnes et des biens et dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.



**des salariés  
ont suivi une  
formation**

### Investissements consacrés à la formation continue

(en pourcentage de la masse salariale, données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

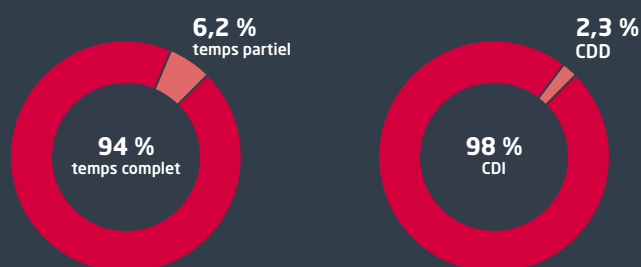
# Les caractéristiques structurelles de la profession

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

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

Dans le transport urbain, **94 % des emplois sont à temps complet**. Ainsi, la part des salariés à temps partiel représente 6,2 % de l'effectif, et reste nettement inférieur à la moyenne nationale (16,1 %) et du secteur des transports et de l'entreposage (9,8 %).

Si le recours aux salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) est en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+0,3 point), cela demeure très mineur car ces salariés ne représentent que **2,3 %** de l'effectif. En conséquence, près de **98 %** des effectifs sont en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dans la branche.



## Une stabilisation de la féminisation des effectifs

La féminisation des effectifs dans la branche du transport urbain est stable. **La part des femmes s'établit en 2022 à 20 % des effectifs**. Bien que ce chiffre ait augmenté d'année en année, de manière linéaire et progressive depuis 2012, on enregistre depuis 2019 une stabilisation. La catégorie professionnelle dans laquelle la proportion de femmes est la plus élevée demeure celle des employés (57 % en 2022).

L'index de l'égalité professionnelle fait apparaître que les entreprises de notre panel obtiennent la note globale de **91,24 sur 100** contre 89,68 en 2021. Ce chiffre est bien supérieur à la note moyenne enregistrée au niveau national qui est de 86 sur 100.

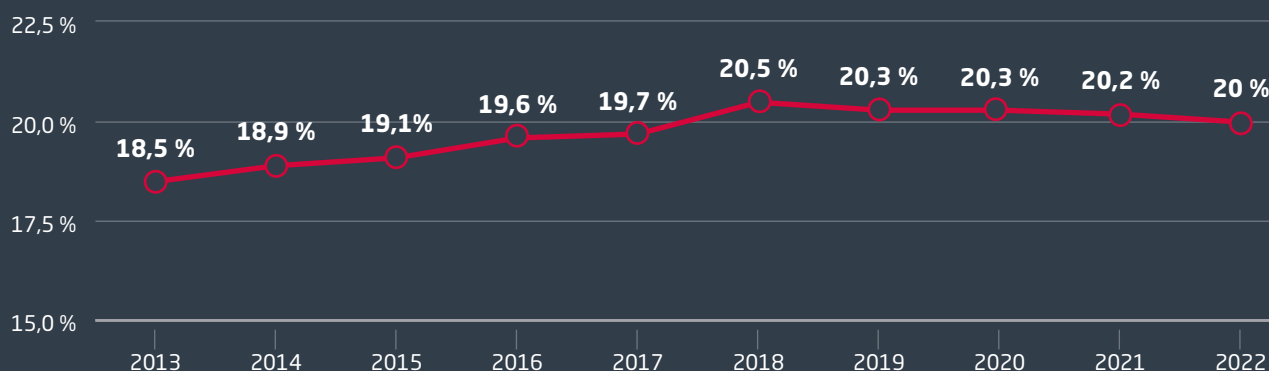
Ce sont les entreprises de classe 3 de notre panel qui obtiennent la note la plus élevée (95,39 sur 100) suivies des entreprises de classe 1 (91,09 sur 100) et des entreprises de classe 2 (90,85 sur 100).

Il convient de rappeler l'engagement fort de la profession en faveur de la mixité, matérialisé notamment par la signature d'une convention de partenariat entre l'UTP et Pôle emploi le 1<sup>er</sup> décembre 2022 visant notamment à promouvoir le secteur du transport urbain de voyageurs, ses métiers et ses formations auprès du public féminin.

## Une durée hebdomadaire du travail inférieure à 35 heures

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de la branche est stable, et s'établit à **34,9 heures** en 2022. Elle est inférieure aux durées moyennes observées tant au niveau national (**35,7 heures**) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (**36,3 heures**). Comme les années précédentes, près de 40 % des salariés de la branche ont une durée du travail inférieure à 35 heures.

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



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

# PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2022

## 4,8 % de salariés en situation de handicap dans la branche

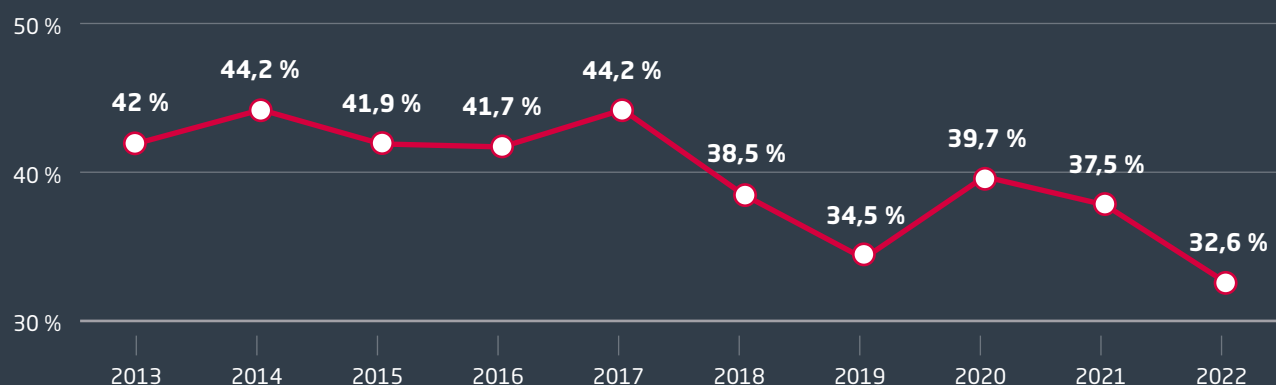
La branche du transport urbain emploie au total 4,8 % de salariés handicapés, soit 2 380 salariés. Ce chiffre est en augmentation par rapport aux années précédentes (+130 salariés en situation de handicap entre 2021 et 2022). La catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des ouvriers roulants (66,5 % en 2022).

La convention de partenariat, signée entre l'UTP et Pole emploi le 1<sup>er</sup> décembre 2022, vise notamment à renforcer les démarches inclusives auprès des publics demandeurs d'emploi en mobilisant les dispositifs existants. Pôle emploi s'engage à mobiliser son réseau afin de faire connaître aux employeurs les aides et mesures pour le recrutement des personnes en situation de handicap et organiser des événements pour sensibiliser les entreprises au handicap et à la réglementation dédiée.

## La retraite demeure le premier motif des départs

Depuis 2003, la retraite constitue la première cause des départs des salariés du secteur des transports urbains. Toutefois, nous enregistrons une nette diminution des départs à la retraite (départ et mise à la retraite), ils représentent **32,6 % des départs en 2022** soit -5,4 points par rapport à 2021. 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 représente que 0,2 % du total des départs.

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



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

## Le taux d'absentéisme demeure à un niveau élevé

Le taux d'absentéisme des salariés des entreprises du panel s'établit à **9,3 %**, soit **+0,3 point** par rapport à l'année 2021. La moyenne des jours calendaires d'absence par salarié a ainsi été de **39,24 jours** en 2022 contre **39,14 jours** en 2021.

## Des rémunérations en augmentation

En 2022, en moyenne pondérée, les salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une rémunération en augmentation, comprise entre +1,6 % et +2,8 %, en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs augmente, en moyenne, de +2,1 % et s'établit à 2 552 €. Il atteint 3 266 € après 25 ans d'ancienneté, soit +2,5 % par rapport à 2021.

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



1

# Effectifs des entreprises de Transports urbains

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## 1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée

(au 31 décembre 2022)

### Toutes catégories de salariés

Effectif temps plein + temps partiel (2022): **49 276** (48 472 en 2021 et 48 589 en 2020)  
 Effectif temps plein + équivalent temps plein (2022): **48 366** (47 645 en 2021 et 47 704 en 2020)



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

		2020		2021		2022	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	859	248	888	264	937	287
	%	1,9%	2,9%	2%	3,1%	2%	3,3%
Maîtrises et techniciens	Nbre	8 353	1 704	8 466	1 745	8 552	1 736
	%	18,3%	19,9%	18,6%	20,4%	18,5%	20,1%
Employés	Nbre	2 307	1 290	2 230	1 242	2 356	1 267
	%	5%	15,1%	4,9%	14,5%	5,1%	14,7%
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	30 142	5 072	29 963	5 072	30 430	5 117
	%	66%	59,4%	65,8%	59,3%	65,8%	59,3%
Ouvriers non roulants	Nbre	4 039	229	3 976	223	3 964	224
	%	8,8%	2,7%	8,7%	2,7%	8,6%	2,6%
<b>Total</b>		<b>45 700</b>	<b>8 543</b>	<b>45 523</b>	<b>8 546</b>	<b>46 239</b>	<b>8 631</b>

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

		2020		2021		2022	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	54	37	55	38	52	34
	%	1,9%	2,9%	1,9%	3,1%	1,7%	2,7%
Maîtrises et techniciens	Nbre	349	204	347	196	339	194
	%	12,1%	16,1%	11,8%	16,2%	11,2%	15,6%
Employés	Nbre	425	351	422	307	424	317
	%	14,7%	27,6%	14,3%	25,2%	14%	25,5%
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 903	647	1 963	644	2 063	663
	%	65,9%	50,9%	66,6%	53%	67,9%	53,4%
Ouvriers non roulants	Nbre	158	33	162	30	159	34
	%	5,4%	2,6%	5,4%	2,5%	5,2%	2,8%
<b>Total</b>		<b>2 889</b>	<b>1 272</b>	<b>2 949</b>	<b>1 215</b>	<b>3 037</b>	<b>1 243</b>

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

		2020		2021		2022	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	43,5	33	42,5	31,7	39,3	28,2
	%	2,2%	3,5%	2%	3,4%	1,8%	3,1%
Maîtrises et techniciens	Nbre	271,7	165,4	246,3	159,7	250,6	155,1
	%	13,6%	17,5%	11,6%	17,1%	11,8%	17,3%
Employés	Nbre	297,5	256,2	305,4	246,1	277,8	224,3
	%	14,8%	27%	14,4%	26,4%	13,1%	25%
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 290,6	468,8	1 423,3	470,9	1 457,2	463,7
	%	64,4%	49,5%	67,1%	50,5%	68,5%	51,7%
Ouvriers non roulants	Nbre	100,4	23,9	104,4	23,9	102,3	25,4
	%	5%	2,5%	4,9%	2,6%	4,8%	2,9%
<b>Total</b>		<b>2 003,6</b>	<b>947,1</b>	<b>2 121,9</b>	<b>932,3</b>	<b>2 127,2</b>	<b>896,7</b>

## Par classe d'entreprises

### Classe 1

Effectif temps plein + temps partiel (2022) : **35 053** (34 618 en 2021 et 34 937 en 2020)  
 Effectif temps plein + équivalent temps plein (2022) : **34 377** (33 993 en 2021 et 34 311 en 2020)



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

		2020		2021		2022	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	677	193	689	206	740	232
	%	2,1 %	3,4 %	2,1 %	3,7 %	2,2 %	4,1 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	6 825	1 288	6 902	1 325	6 935	1 314
	%	20,7 %	22,9 %	21,2 %	23,8 %	21,1 %	23,4 %
Employés	Nbre	1 593	842	1 528	803	1 615	815
	%	4,8 %	15 %	4,7 %	14,4 %	4,9 %	14,5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	20 470	3 106	20 198	3 039	20 378	3 052
	%	62,2 %	55,2 %	62 %	54,6 %	61,9 %	54,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	3 359	198	3 284	198	3 265	197
	%	10,2 %	3,5 %	10 %	3,5 %	9,9 %	3,6 %
<b>Total</b>		<b>32 924</b>	<b>5 627</b>	<b>32 601</b>	<b>5 571</b>	<b>32 933</b>	<b>5 610</b>

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

		2020		2021		2022	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	48	33	48	33	45	30
	%	2,4 %	3,9 %	2,4 %	4 %	2,1 %	3,6 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	277	150	271	148	271	151
	%	13,8 %	17,9 %	13,4 %	18 %	12,8 %	18 %
Employés	Nbre	299	230	301	219	309	216
	%	14,8 %	27,4 %	14,9 %	26,5 %	14,6 %	25,6 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 265	401	1 269	400	1 366	418
	%	62,8 %	47,8 %	62,9 %	48,5 %	64,4 %	49,6 %
Ouvriers non roulants	Nbre	124	25	128	25	130	28
	%	6,2 %	3 %	6,4 %	3 %	6,1 %	3,2 %
<b>Total</b>		<b>2 013</b>	<b>839</b>	<b>2 017</b>	<b>825</b>	<b>2 120</b>	<b>843</b>

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

		2020		2021		2022	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	38,4	29,7	36,5	27,9	33,6	25
	%	2,8 %	4,9 %	2,6 %	4,5 %	2,3 %	4,1 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	201,2	118,6	197,3	121,8	198,1	120,1
	%	14,5 %	19,4 %	14,2 %	19,6 %	13,7 %	19,5 %
Employés	Nbre	204,7	164,9	211	165,8	206,4	155,2
	%	14,8 %	27 %	15,2 %	26,6 %	14,3 %	25,2 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	864,1	279,6	859	288,5	922,5	295
	%	62,3 %	45,8 %	61,7 %	46,3 %	63,9 %	48 %
Ouvriers non roulants	Nbre	78,8	18	88,3	18,5	83,8	19,5
	%	5,6 %	2,9 %	6,3 %	3 %	5,8 %	3,2 %
<b>Total</b>		<b>1 387,3</b>	<b>610,6</b>	<b>1 391,9</b>	<b>622,5</b>	<b>1 444,4</b>	<b>614,8</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Par classe d'entreprises

### Classe 2

Effectif temps plein + temps partiel (2022) : **10 919** (10 615 en 2021 et 10 538 en 2020)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2022) : **10 677** (10 405 en 2021 et 10 330 en 2020)



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

		2020		2021		2022	
Ingénieurs et cadres	Nbre	151	45	161	49	161	50
	%	1,5 %	2,1 %	1,6 %	2,3 %	1,6 %	2,2 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	1 236	319	1 264	314	1 314	331
	%	12,6 %	14,9 %	12,8 %	14,5 %	12,9 %	14,6 %
Employés	Nbre	541	331	534	323	554	341
	%	5,5 %	15,5 %	5,4 %	14,9 %	5,5 %	15,1 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	7 301	1 419	7 315	1 463	7 542	1 518
	%	74,4 %	66,4 %	74,2 %	67,5 %	74,2 %	67 %
Ouvriers non roulants	Nbre	581	24	580	18	592	24
	%	6 %	1,1 %	6 %	0,8 %	5,8 %	1,1 %
<b>Total</b>		<b>9 810</b>	<b>2 138</b>	<b>9 854</b>	<b>2 167</b>	<b>10 163</b>	<b>2 264</b>

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

		2020		2021		2022	
Ingénieurs et cadres	Nbre	6	4	7	4	7	4
	%	0,8 %	1,2 %	0,9 %	1,2 %	0,9 %	1,2 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	64	43	69	44	62	41
	%	8,8 %	12,7 %	9,1 %	13,7 %	8,2 %	12,3 %
Employés	Nbre	101	92	92	71	88	81
	%	13,9 %	27,2 %	12,1 %	22 %	11,6 %	24,3 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	526	193	564	199	573	201
	%	72,3 %	57,1 %	74,1 %	61,8 %	75,8 %	60,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	31	6	29	4	26	6
	%	4,2 %	1,8 %	3,8 %	1,3 %	3,5 %	1,8 %
<b>Total</b>		<b>728</b>	<b>338</b>	<b>761</b>	<b>322</b>	<b>756</b>	<b>333</b>

### ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2020		2021		2022	
Ingénieurs et cadres	Nbre	5	3,3	6	3,8	5,7	3,2
	%	1 %	1,3 %	1,1 %	1,5 %	1,1 %	1,4 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	57,5	34,6	43	34,9	47,9	33,3
	%	11,1 %	13,2 %	7,8 %	13,7 %	9,3 %	14,1 %
Employés	Nbre	75,9	73,8	81,3	69,8	59	58,2
	%	14,6 %	28,2 %	14,8 %	27,4 %	11,5 %	24,7 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	361,5	145,1	406,9	141,8	385,3	135,8
	%	69,5 %	55,5 %	73,9 %	55,7 %	75 %	57,6 %
Ouvriers non roulants	Nbre	20,5	4,8	13,3	4,4	16,1	5,4
	%	3,8 %	1,8 %	2,4 %	1,7 %	3,1 %	2,2 %
<b>Total</b>		<b>520,5</b>	<b>261,6</b>	<b>550,6</b>	<b>254,7</b>	<b>514,1</b>	<b>235,9</b>

## Par classe d'entreprises

### Classe 3

Effectif temps plein + temps partiel (2022) : **3 304** (3 239 en 2021 et 3 114 en 2020)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2022) : **3 312** (3 247 en 2021 et 3 062 en 2020)



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

		2020		2021		2022	
Ingénieurs et cadres	Nbre	31	10	38	9	36	5
	%	1,2 %	1,3 %	1,2 %	1,1 %	1,1 %	0,7 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	292	97	300	106	303	91
	%	9,8 %	12,5 %	9,8 %	13,1 %	9,6 %	12 %
Employés	Nbre	173	117	168	116	187	111
	%	5,8 %	15 %	5,5 %	14,4 %	5,9 %	14,7 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	2 371	547	2 450	570	2 510	547
	%	79,9 %	70,3 %	79,9 %	70,5 %	79,9 %	72,3 %
Ouvriers non roulants	Nbre	99	7	112	7	107	3
	%	3,3 %	0,9 %	3,6 %	0,9 %	3,5 %	0,3 %
<b>Total</b>		<b>2 966</b>	<b>778</b>	<b>3 068</b>	<b>808</b>	<b>3 143</b>	<b>757</b>

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

		2020		2021		2022	
Ingénieurs et cadres	Nbre	0	0	0	1	0	0
	%	-	-	-	1,5 %	-	-
Maîtrises et techniciens	Nbre	11	8	7	4	6	2
	%	5,4 %	11,6 %	4,1 %	5,9 %	3,7 %	3 %
Employés	Nbre	29	25	29	17	27	20
	%	16,9 %	30,5 %	17,0 %	25,0 %	16,8 %	30 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	112	53	130	45	125	45
	%	75,7 %	55,8 %	76,0 %	66,2 %	77,6 %	67 %
Ouvriers non roulants	Nbre	3	2	5	1	3	0
	%	2 %	2,1 %	2,9 %	1,4 %	1,9 %	0,0 %
<b>Total</b>		<b>148</b>	<b>95</b>	<b>171</b>	<b>68</b>	<b>161</b>	<b>67</b>

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

		2020		2021		2022	
Ingénieurs et cadres	Nbre	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-
Maîtrises et techniciens	Nbre	12,9	12,1	6	3,1	4,6	1,7
	%	13,5 %	16,2 %	3,4 %	5,6 %	2,7 %	3,7 %
Employés	Nbre	16,9	17,5	13,1	10,4	12,3	10,9
	%	17,6 %	23,4 %	7,3 %	18,9 %	7,3 %	23,7 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	65	44,1	157,4	40,6	149,4	32,9
	%	67,8 %	58,9 %	87,8 %	73,6 %	88,6 %	71,6 %
Ouvriers non roulants	Nbre	1,1	1,2	2,9	1	2,3	0,4
	%	1,1 %	1,5 %	1,5 %	1,9 %	1,4 %	1 %
<b>Total</b>		<b>95,8</b>	<b>74,9</b>	<b>179,4</b>	<b>55,1</b>	<b>168,7</b>	<b>46</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Évolution des effectifs

Après une légère baisse des effectifs observée en 2021 (-0,24 %), l'année 2022 est marquée par la création de **804 nouveaux emplois** au sein des entreprises de notre panel. Le nombre de salariés s'établit à **49 276 en 2022 contre 48 472 en 2021** soit une augmentation de +1,63 % entre 2021 et 2022. Compté tenu du nombre de sorties des effectifs pour 2022 (cf. « Motif des départs » page 15, s'élevant à 3 704, les entreprises de notre panel ont ainsi recruté **4 508 salariés en 2022**.

A titre de comparaison, au niveau national, l'emploi privé augmente de +0,2 %. Cette faible augmentation est également observée dans le secteur du transport +0,7 % de l'effectif sur un an, soit +10 200 emplois (source : INSEE).

Les nouveaux emplois créés au sein des entreprises de notre panel peuvent s'expliquer à la fois par le retour à une fréquentation revenue à la quasi-normale depuis les confinements et les changements induits par la crise sanitaire et par une extension de la taille des territoires desservis par les réseaux. Cette extension

du périmètre d'action des réseaux serait liée au changement de nature des AOM (une majorité de structures de coopération intercommunale et non plus de communes), à l'étalement urbain et à la volonté de mieux lier les centres urbains à leurs périphéries.

**L'augmentation des effectifs est constatée sur les trois classes d'entreprises de notre panel.** En nombre, la hausse d'emplois est plus élevée au sein des entreprises de classe 1 (+435 emplois). Cependant, en pourcentage, ce sont les effectifs des entreprises de classe 2 qui ont créé le plus d'emploi (+2,8 % de l'effectif de la classe, soit +304 emplois).

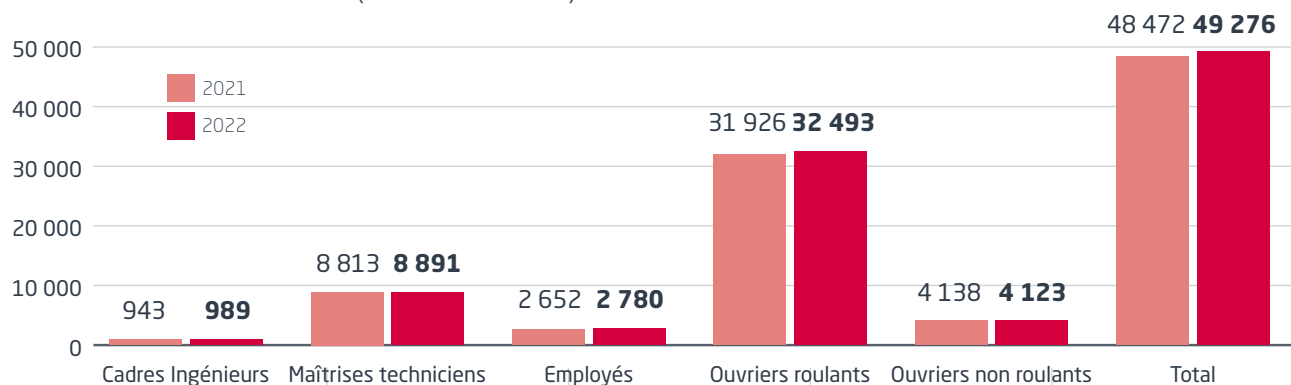
Les créations d'emploi en 2022 bénéficient majoritairement à la catégorie des ouvriers roulants avec +567 emplois suivis par la catégorie des employés avec +128 emplois. Soulignons que les ouvriers non roulants ne bénéficient pas de création d'emplois cette année (-15 emplois).

	Ingénieurs et cadres	Maîtrises techniciens	Employés	Ouvriers roulants (conducteurs)	Ouvriers non roulants	Total
<b>Effectif 2022</b>	989	8 891	2 780	32 493	4 123	49 276
<b>Effectif 2021</b>	943	8 813	2 652	31 926	4 138	48 472
<b>Effectif 2020</b>	913	8 702	2 732	32 045	4 197	48 589
<b>Solde (2022-2021)</b>	<b>46</b>	<b>78</b>	<b>128</b>	<b>567</b>	<b>-15</b>	<b>804</b>

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

2022	En nombre d'emplois	En % de l'effectif de la classe
<b>Classe 1</b>	435	1,2 %
<b>Classe 2</b>	304	2,8 %
<b>Classe 3</b>	65	2 %

## Évolution des effectifs (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

## Motif des départs

En 2022, comme les années précédentes, la part des départs à la retraite représente le principal motif des cessations de fonction dans les entreprises de transport urbain. Ils atteignent 32,6 % du total des départs. Néanmoins, les départs à la retraite à l'initiative du salarié, connaissent une forte diminution par rapport aux années précédentes (-8,1 points par rapport à 2020).

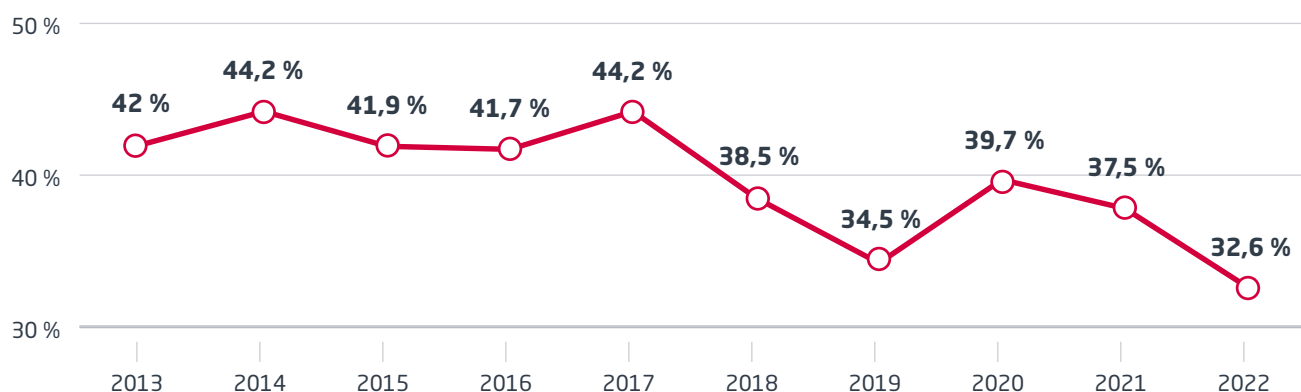
Relevons également, que la part des démissions continue d'augmenter en 2022 (+6 points par rapport à 2021), et qu'en 2022, la tendance à la diminution de la part des ruptures conventionnelles se confirme (-1,7 point entre 2021 et 2022). Enfin, la part des licenciements augmente (+2,2 points).

**32,6 %**  
des départs  
dus à la retraite

Toutes catégories de salariés	2020		2021		2022	
	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Départs à la retraite	1 025	40,5 %	1 126	37,7 %	1 154	32,4 %
Mises à la retraite	8	0,3 %	9	0,3 %	6	0,2 %
Démissions	438	17,3 %	538	18 %	855	24 %
Licenciements	536	21,2 %	687	23 %	899	25,2 %
Rupture en cours de période d'essai	198	7,8 %	168	5,6 %	238	6,7 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative de l'employeur	149	5,9 %	110	3,7 %	164	4,6 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative du salarié	52	2,1 %	70	2,3 %	83	2,3 %
Autre (y compris décès et rupture conventionnelle)	327	12,9 %	462	15,5 %	412	11,6 %
Décès	55	2,2 %	81	2,7 %	89	2,5 %
Rupture conventionnelle	194	7,7 %	203	6,8 %	183	5,1 %
Autre (hors décès et rupture conventionnelle)	78	3,1 %	178	6 %	140	3,9 %

## Départs en retraite rapportés au nombre de départs

(en données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Temps partiel

En 2022, les salariés à temps partiel représentent **6,2 % des salariés de la branche**. Le taux de salariés à temps partiel demeure relativement stable sur les trois dernières années, en 2020 il était de 5,9 %.

La moyenne des salariés employés à temps partiel dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale, qui s'élève, en décembre 2022, à **16,1 %** tous secteurs d'activité confondus, et à **9,8 %** dans le secteur des transports et de l'entreposage (source : DARES, données fournies sous la forme de tableaux complémentaires dans le fichier Excel accompagnant la publication sur *l'Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2022*, mars 2023).

En 2022, parmi les entreprises de notre panel, le temps de travail d'un salarié à temps partiel représente, en moyenne et toutes catégories confondues, **70,1 % d'un temps plein** (70,4 % en 2021 et 69,8 %

près de  
94 %

de salariés  
à temps complet

en 2020). Les salariés à temps plein travaillant **34,9 heures** en moyenne (cf. « *Durée du travail* », page 30), le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel peut être évalué à **24,5 heures hebdomadaires**.

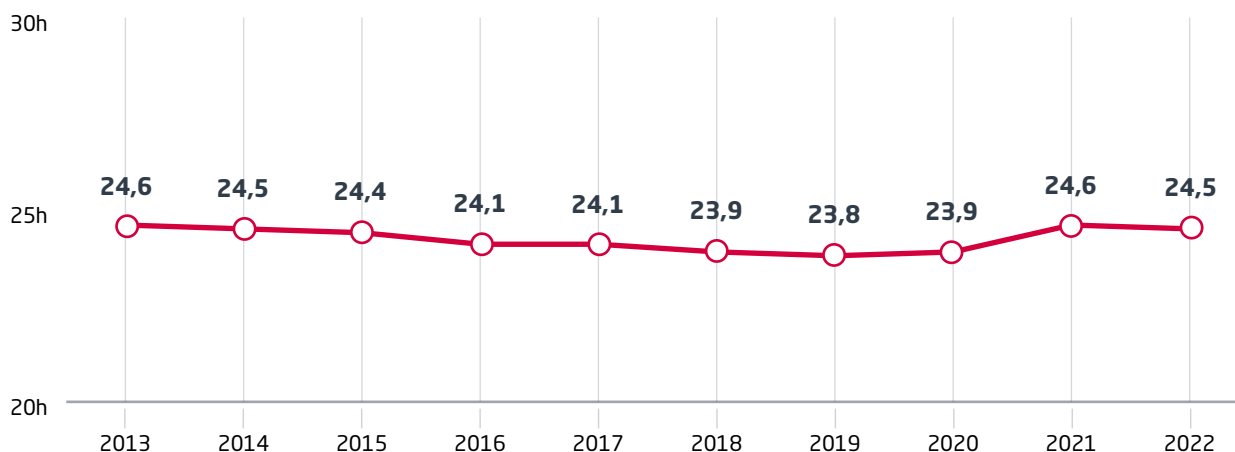
## Rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche

2020	2021	2022
5,9 %	6,1 %	6,2 %

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

	2020	2021	2022
Classe 1	5,8 %	5,8 %	6 %
Classe 2	6,9 %	7,2 %	6,9 %
Classe 3	4,8 %	5,3 %	4,9 %

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



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022



Comme les années précédentes, la catégorie des employés est celle qui compte le plus de salariés à temps partiel (**15,2 %**). 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 (**67,9 %**). La proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel demeure stable et représente 41 % des effectifs en 2021 et 2022.

## Par catégorie professionnelle

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

	2020	2021	2022
Ingénieurs et cadres	5,9 %	5,8 %	5,3 %
Maîtrise et techniciens	4 %	3,9 %	3,8 %
Employés	15,5 %	15,9 %	15,2 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	5,9 %	6,1 %	6,3 %
Ouvriers non roulants	3,8 %	3,9 %	3,8 %

## Structure du temps partiel

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

	2020	2021	2022
Ingénieurs et cadres	1,9 %	1,9 %	1,7 %
Maîtrise et techniciens	12,1 %	11,8 %	11,2 %
Employés	14,7 %	14,3 %	14 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	65,9 %	66,6 %	67,9 %
Ouvriers non roulants	5,5 %	5,5 %	5,2 %

## Répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel

	2020	2021	2022
Hommes	56 %	59 %	59 %
Femmes	44 %	41 %	41 %

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

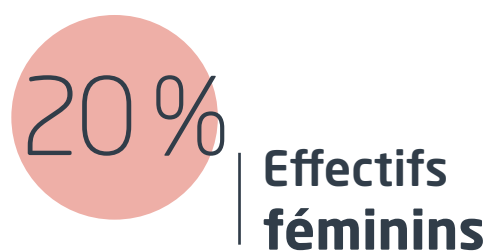
## Travail féminin

La proportion de femmes dans les entreprises de transport urbain de notre panel demeure stable en 2022 avec un taux de 20 % de l'effectif total de la branche. Les femmes demeurent principalement dans les emplois à temps partiel (40,9 % des effectifs à temps partiel, contre 18,7 % des effectifs à temps plein). Les entreprises de classe 2 et 3 ont un taux de féminisation plus important que les entreprises de classe 1, respectivement de 23,8 % et 24,9 % contre 18,4 %.

La catégorie professionnelle des employés reste celle qui comporte le plus de femmes : 57 % en 2022 contre 60,1 % en 2020. Celle des ouvriers non roulants, la moins féminisée, compte 6,3 %

de femmes. Les ouvriers roulants comptent 17,8 % de femmes. La majorité de l'effectif féminin soit 60,7 % d'entre elles ont entre 25 et 50 ans et seulement 7,1 ont plus de 60 ans.

Il convient de rappeler l'engagement fort de la profession en faveur de la mixité, matérialisé notamment par la signature d'une convention de partenariat entre l'UTP et Pôle emploi le 1<sup>er</sup> décembre 2022 visant notamment à promouvoir le secteur du transport urbain de voyageurs, ses métiers et ses formations auprès du public féminin.



	2020	2021	2022
Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche	20,2 %	20,1 %	20 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein et l'effectif à temps plein de la branche	18,7 %	18,8 %	18,7 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel et l'effectif à temps partiel de la branche	44 %	41,2 %	40,9 %

## Par classe d'entreprises

Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe	2020	2021	2022
Classe 1	18,5 %	18,5 %	18,4 %
Classe 2	23,5 %	23,4 %	23,8 %
Classe 3	28 %	27 %	24,9 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein de la classe et l'effectif total à temps plein de la classe			
Classe 1	17,1 %	17,1 %	17 %
Classe 2	21,8 %	22 %	22,3 %
Classe 3	26,2 %	26,3 %	24,1 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel de la classe et l'effectif total à temps partiel de la classe			
Classe 1	41,7 %	40,9 %	39,8 %
Classe 2	46,4 %	42,3 %	44 %
Classe 3	64,2 %	39,8 %	41,5 %

## Par catégorie professionnelle

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

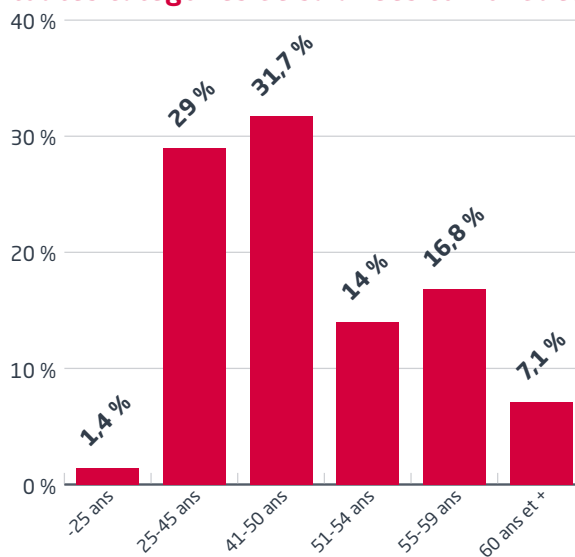
	2020	2021	2022
Ingénieurs et cadres	31,2 %	32 %	32,5 %
Maîtrise et techniciens	21,9 %	22 %	21,7 %
Employés	60,1 %	58,4 %	57 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	17,8 %	17,9 %	17,8 %
Ouvriers non roulants	6,2 %	6,1 %	6,3 %

## Structure du travail féminin à temps plein

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

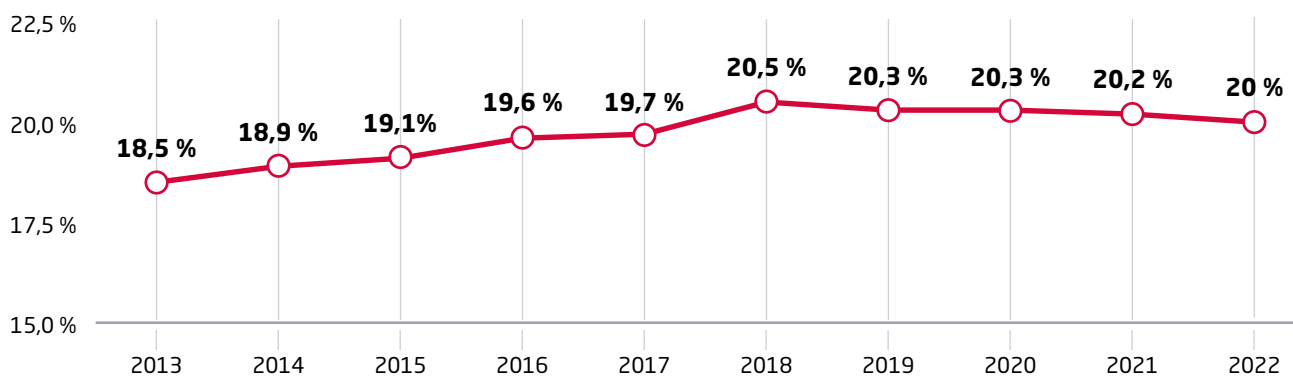
	2020	2021	2022
Ingénieurs et cadres	2,9 %	3,1 %	3,3 %
Maîtrise et techniciens	19,9 %	20,4 %	20,1 %
Employés	15,1 %	14,5 %	14,7 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	59,4 %	59,3 %	59,3 %
Ouvriers non roulants	2,7 %	2,6 %	2,6 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

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



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

(en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Salariés en situation de handicap

Pour mémoire, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), l'objectif étant notamment d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés et de simplifier les démarches liées à l'OETH pour les entreprises.

La convention de partenariat signée entre l'UTP et Pôle emploi le 1<sup>er</sup> décembre 2022, vise notamment à renforcer les démarches inclusives auprès des publics demandeurs d'emploi en mobilisant les dispositifs existants. Pôle emploi s'engage à mobiliser son réseau afin de faire connaître aux employeurs les aides et mesures pour le recrutement des personnes en situation de handicap et organiser des événements pour sensibiliser les entreprises au handicap et à la réglementation dédiée.

Le nombre de salariés reconnus en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel s'établit à 2 380 en 2022, soit une hausse de **+130 salariés en situation de handicap par rapport à 2021**. Cette augmentation est due aux entreprises de classe 1 et 2 avec une progression respective de +94 et +41 salariés entre 2021 et 2022. Les entreprises de notre panel emploient au total **4,8 % de salariés** reconnus travailleurs handicapés.

La répartition entre les différentes catégories professionnelles de salariés en situation de handicap est stable par rapport aux années précédentes. La catégorie professionnelle employant le plus grand

nombre de salariés handicapés reste celle des **ouvriers roulants (66,5 % des salariés handicapés)**. Celle des ingénieurs et cadres est celle qui en compte le moins (12 salariés en 2021 et 2022).

Il convient de rappeler que les conducteurs, qui représentent 66 % de l'effectif global des entreprises de notre panel, font partie des **catégories d'Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP)**, dont la liste figure à l'article D. 5212-25 du Code du travail. Ainsi, les dispositions légales et réglementaires relatives aux ECAP, qui aménagent l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sont applicables aux entreprises de transport urbain de voyageurs (L. 5212-9 et R. 5213-39 et suivants du Code du travail). Soulignons également que les données présentées sont relatives aux seuls salariés reconnus administrativement comme étant en situation de handicap.

4,8 %

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

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

	2020		2021		2022	
Total Classe 1 + 2 + 3	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	10	0,4 %	12	0,5 %	12	0,5 %
Maîtrises et techniciens	238	10,7 %	241	10,7 %	250	10,5 %
Employés	244	11 %	236	10,5 %	290	12,2 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 480	66,8 %	1 506	66,9 %	1 583	66,5 %
Ouvriers non roulants	246	11,1 %	255	11,3 %	246	10,3 %
<b>Total</b>	<b>2 217</b>	<b>100 %</b>	<b>2 250</b>	<b>100 %</b>	<b>2 380</b>	<b>100 %</b>

## Par classe d'entreprises

	2020		2021		2022	
<b>Classe 1</b>	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	8	0,5 %	10	0,7 %	10	0,6 %
Maîtrises et techniciens	202	13,2 %	205	13,8 %	206	13 %
Employés	192	12,6 %	189	12,7 %	221	13,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	913	59,9 %	884	59,2 %	950	59,9 %
Ouvriers non roulants	210	13,8 %	204	13,7 %	199	12,5 %
<b>Total</b>	<b>1 525</b>	<b>100 %</b>	<b>1 492</b>	<b>100 %</b>	<b>1 586</b>	<b>100 %</b>

	2020		2021		2022	
<b>Classe 2</b>	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	1	0,2 %	1	0,2 %	2	0,3 %
Maîtrises et techniciens	31	5,6 %	32	5,3 %	36	5,6 %
Employés	46	8,3 %	42	7,1 %	58	9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	445	80 %	489	81,6 %	503	78,6 %
Ouvriers non roulants	33	5,9 %	35	5,8 %	41	6,4 %
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>100 %</b>	<b>599</b>	<b>100 %</b>	<b>640</b>	<b>100 %</b>

	2019		2020		2021	
<b>Classe 3</b>	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	1	0,7 %	1	0,6 %	0	0,0 %
Maîtrises et techniciens	5	3,7 %	4	2,5 %	8	5,2 %
Employés	6	4,4 %	4	2,5 %	11	6,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	122	89 %	133	84,2 %	130	84 %
Ouvriers non roulants	3	2,2 %	16	10,2 %	6	3,9 %
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100 %</b>	<b>158</b>	<b>100 %</b>	<b>155</b>	<b>100 %</b>

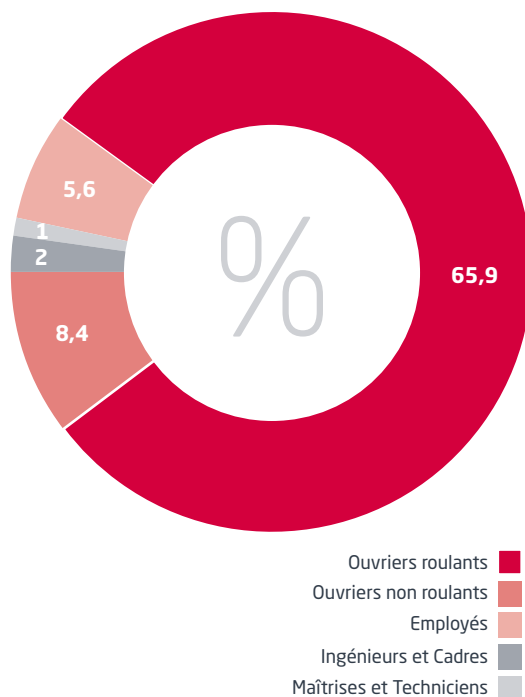
# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

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

La répartition des effectifs des entreprises du transport urbain par catégorie professionnelle demeure à l'identique, et ce depuis plusieurs années. La catégorie des ouvriers roulants représente près des deux tiers des salariés de la branche, avec 65,9 % de l'effectif total en 2022. La part des conducteurs atteint 79,7 % de l'effectif total dans les entreprises de classe 3.

	2020	2021	2022
Ingénieurs et cadres	1,9 %	1,9 %	2 %
Maîtrises et techniciens	17,9 %	18,2 %	1 %
Employés	5,6 %	5,5 %	5,6 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	66 %	65,9 %	65,9 %
Ouvriers non roulants	8,6 %	8,5 %	8,4 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>



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

### Ingénieurs et cadres

	2020	2021	2022
Classe 1	2,1 %	2,1 %	2,2 %
Classe 2	1,5 %	1,6 %	1,5 %
Classe 3	1 %	1,2 %	1,1 %

### Maîtrises et techniciens

	2020	2021	2022
Classe 1	20,3 %	20,7 %	20,6 %
Classe 2	12,3 %	12,6 %	12,6 %
Classe 3	9,6 %	9,5 %	9,4 %

### Employés

	2020	2021	2022
Classe 1	5,4 %	5,3 %	5,5 %
Classe 2	6,1 %	5,9 %	5,9 %
Classe 3	6,4 %	6,1 %	6,5 %

### Ouvriers roulants (conducteurs)

	2020	2021	2022
Classe 1	62,2 %	62 %	62 %
Classe 2	74,3 %	74,2 %	74,3 %
Classe 3	79,7 %	79,7 %	79,7 %

### Ouvriers non roulants

	2020	2021	2022
Classe 1	10 %	9,9 %	9,7 %
Classe 2	5,8 %	5,7 %	5,7 %
Classe 3	3,3 %	3,6 %	3,3 %

## Répartition des effectifs par âge

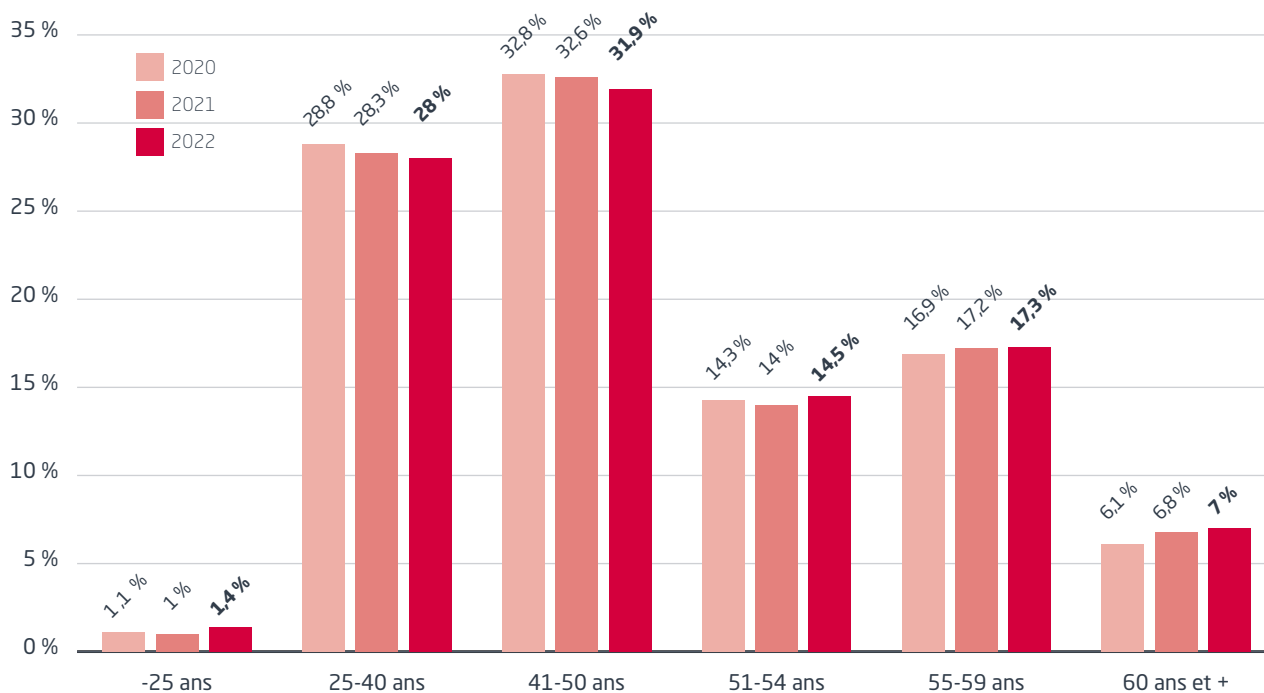
Nous constatons un léger vieillissement des salariés de la branche. En effet, la part des effectifs âgés de 25 ans à 50 ans, toutes catégories professionnelles confondues, connaît une diminution (59,9 % en 2022 contre 60,9 % en 2021). Les moins de 25 ans étant les salariés les moins représentés dans la branche (1,4 %) et les salariés âgés de 41 ans à 50 ans demeurent les plus nombreux (31,9 % de l'effectif total en 2022). Ces tendances se retrouvent, globalement, dans l'ensemble des catégories professionnelles.

A l'inverse, la part des effectifs âgés de 51 à de + de 60 ans connaît une légère augmentation, 38,8 % des salariés ont plus de 50 ans en 2022 contre 38 % en 2021.

Notons 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, 34,9 % et 36,3 %.

ÂGE	2020		2021		2022	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
- 25 ans	547	1,1 %	505	1 %	674	1,4 %
25-40 ans	13 994	28,8 %	13 703	28,3 %	13 785	28 %
41-50 ans	15 949	32,8 %	15 811	32,6 %	15 704	31,9 %
51-54 ans	6 927	14,3 %	6 809	14 %	7 126	14,5 %
55-59 ans	8 192	16,9 %	8 326	17,2 %	8 519	17,3 %
60 ans et +	2 979	6,1 %	3 317	6,8 %	3 468	7 %
<b>Total</b>	<b>48 589</b>	<b>100 %</b>	<b>48 472</b>	<b>100 %</b>	<b>49 276</b>	<b>100 %</b>

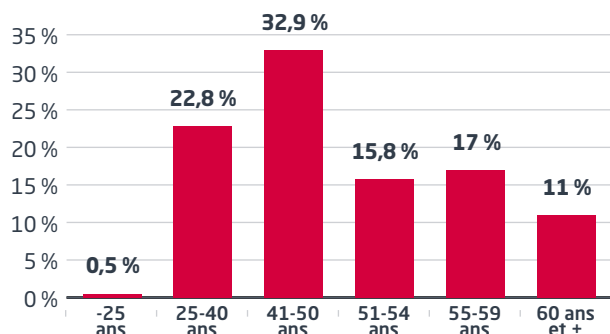
## Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues



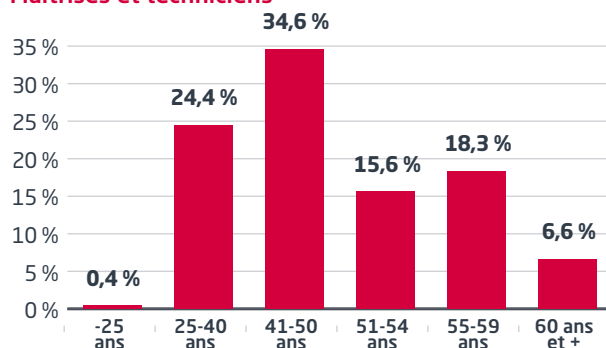
Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

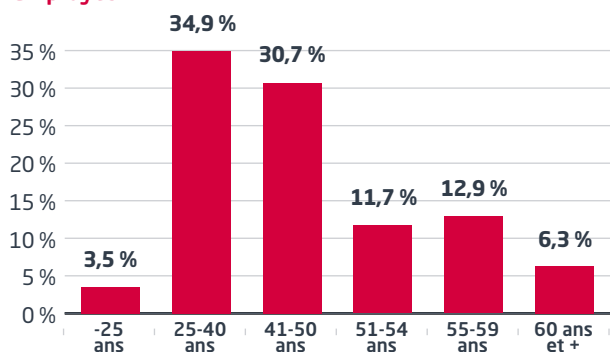
## Ingénieurs et cadres



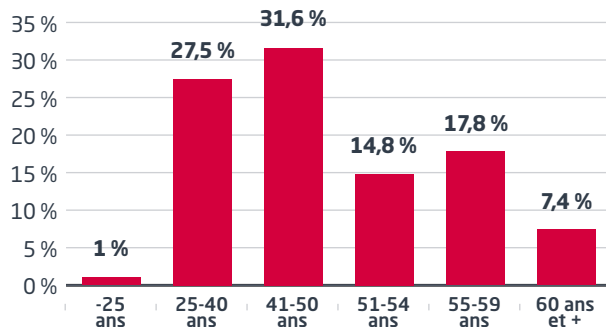
## Maîtrises et techniciens



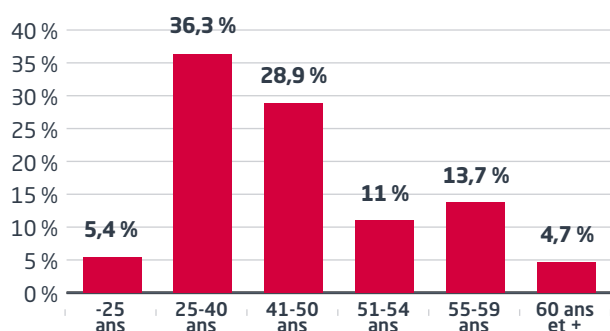
## Employés



## Ouvriers roulants (conducteurs)



## Ouvriers non roulants





## Répartition des effectifs par ancienneté

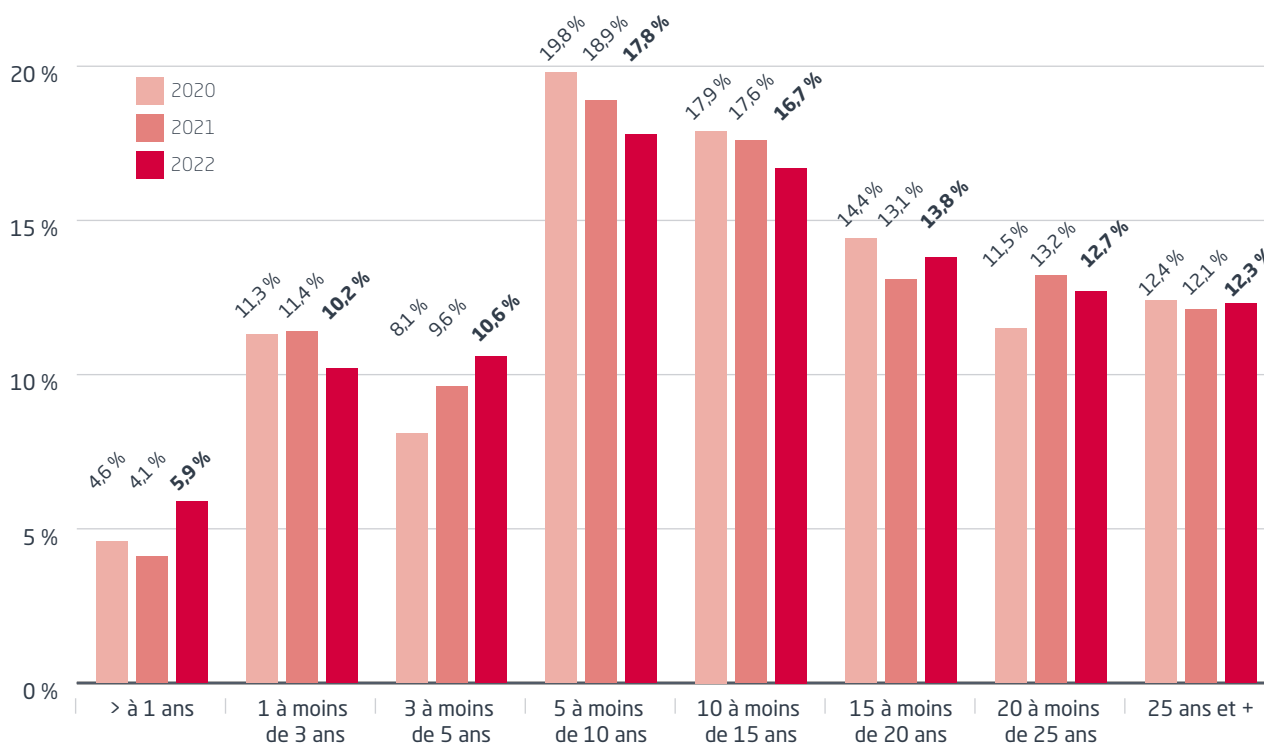
**En 2022, la répartition des effectifs par ancienneté est similaire aux deux années précédentes.** Les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 15 ans représentent la part la plus élevée des effectifs (34,5 % de l'effectif global en 2022, contre 36,5 % en 2021 et 37,7 % en 2020). Toutefois, nous constatons que la part des salariés de 3 à 5 ans d'ancienneté progresse le plus sur trois ans, passant de 8,1 % à 10,6 %, toutes catégories professionnelles confondues. Corrélativement la part des salariés de 5 à 10 ans d'ancienneté diminue passant de 19,8 % à 17,8 % entre 2020 et 2022.

Les catégories des ingénieurs et cadres et des agents de maîtrises et techniciens sont celles regroupant le plus de salariés ayant une ancienneté de 25 ans et plus (20,6 % pour les ingénieurs et cadres et 23,8 % pour les agents de maîtrises et techniciens). A l'inverse, seuls 9 % des conducteurs ont une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans.

(Cf. graphique page 26.)

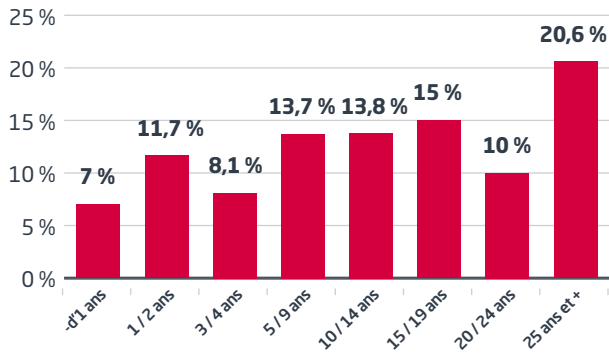
	2020		2021		2022	
Ancienneté	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
inférieure à 1 an	2 252	4,6 %	2 010	4,1 %	2 917	5,9 %
1 à moins de 3 ans	5 475	11,3 %	5 534	11,4 %	5 017	10,2 %
3 à moins de 5 ans	3 950	8,1 %	4 653	9,6 %	5 222	10,6 %
5 à moins de 10 ans	9 610	19,8 %	9 144	18,9 %	8 752	17,8 %
10 à moins de 15 ans	8 707	17,9 %	8 527	17,6 %	8 249	16,7 %
15 à moins de 20 ans	6 976	14,4 %	6 359	13,1 %	6 804	13,8 %
20 à moins de 25 ans	5 582	11,5 %	6 390	13,2 %	6 274	12,7 %
25 ans et +	6 036	12,4 %	5 855	12,1 %	6 042	12,3 %
<b>Total</b>	<b>48 589</b>	<b>100 %</b>	<b>48 472</b>	<b>100 %</b>	<b>49 276</b>	<b>100 %</b>

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

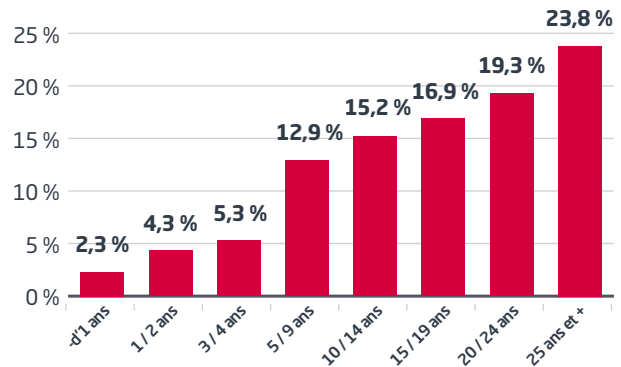


# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

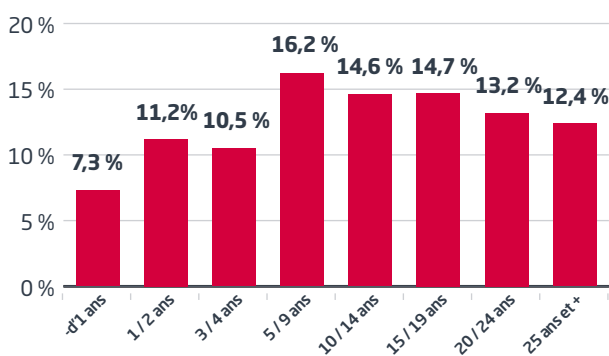
## Ingénieurs et cadres



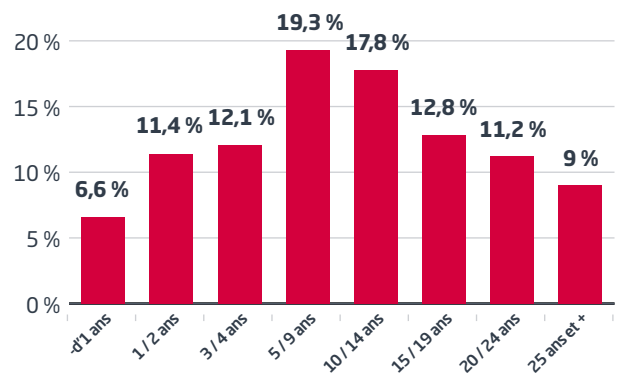
## Maîtrises et techniciens



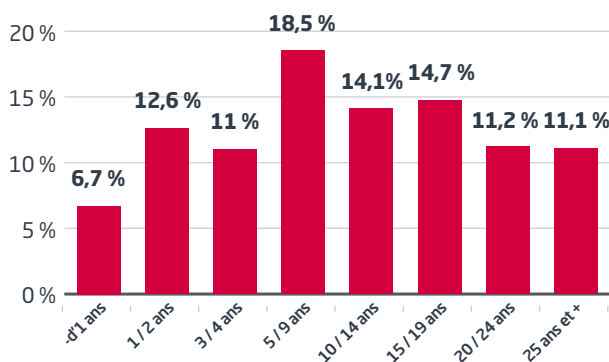
## Employés



## Ouvriers roulants (conducteurs)



## Ouvriers non roulants



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

Alors que la moyenne nationale de la proportion de salariés en CDD s'établit à 11,6 % des effectifs et que la moyenne du secteur du transport et de l'entreposage était de 7 % au 31 décembre 2022 (source : DARES, données fournies sous la forme de tableaux complémentaires dans le fichier Excel accompagnant la publication sur *l'Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2022, mars 2023*), la part de salariés en CDD au sein des entreprises de notre panel atteint **2,3 % en 2022** au sein des entreprises de notre panel, en légère hausse par rapport à 2021 (+0,3 point).

Notons que la part des salariés en CDD est plus importante dans les entreprises de classe 2 (2,9 %), que dans celles de classe 3 (2,6 %) et de classe 1 (2 %).

La structure des salariés en CDD a légèrement évolué : la part des employés a augmenté de +5,3 points entre 2021 et 2022. À l'inverse, la part des ouvriers non roulants a diminué (-7,7 points).

Près de **98%**  
de CDI

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

	2020					2021					2022				
	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	dont Femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Ingénieurs et cadres	8	6	36	8	3	7	3	54	7	4,5	8	3	60	8	5
Maîtrises et techniciens	96	49	532	116	44,3	84	37	466	131	38,8	91	36	494	111	41,2
Employés	691	422	2 652	815	221	576	358	2 569	740	214,1	634	397	3 641	793	303,4
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 434	308	7 601	3 471	633,4	1 288	307	6 058	4 605	504,9	1 572	307	7 300	4 235	608,3
Ouvriers non roulants	504	136	2 014	613	167,9	537	135	2 260	623	188,3	355	103	1 583	432	31,9
<b>TOTAL</b>	<b>2 733</b>	<b>921</b>	<b>12 835</b>	<b>5 023</b>	<b>1 069,6</b>	<b>2 492</b>	<b>840</b>	<b>11 407</b>	<b>6 106</b>	<b>950,6</b>	<b>2 660</b>	<b>846</b>	<b>13 077</b>	<b>5 579</b>	<b>1 089,8</b>

### Part des CDD dans l'effectif total

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

	2020	2021	2022
	2,2 %	2 %	2,3 %

### 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)

	2020	2021	2022
Classe 1	2 %	1,9 %	2 %
Classe 2	2,9 %	2,2 %	2,9 %
Classe 3	2,7 %	2,4 %	2,6 %

### Structure des CDD

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

	2020	2021	2022
Ingénieurs et cadres	0,3 %	0,5 %	0,5 %
Maîtrises et techniciens	4,1 %	4,1 %	3,8 %
Employés	20,7 %	22,5 %	27,8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	59,2 %	53,1 %	55,8 %
Ouvriers non roulants	15,7 %	19,8 %	12,1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## 1.3 Salariés intérimaires

En 2022, le recours aux contrats d'intérim des entreprises de la branche est de **1,6 %**, ce chiffre est stable par rapport à 2021. Cette proportion reste très inférieure au taux observé au niveau national, qui s'élève à 3 % au dernier trimestre 2022 pour l'ensemble des secteurs d'activité, (source : DARES, *L'emploi continue d'augmenter au 4<sup>e</sup> trimestre 2022 (+1,1 %), mars 2023*).

Les conducteurs (61,4 %) et les employés (27,3 %) constituent la majeure partie des contrats d'intérim en équivalents temps plein.

**Un taux de recours aux contrats d'intérim de 1,6 %**

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

	2020				2021				2022			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Ingénieurs et cadres	3	0	11	0,0	5	4	10	0,3	7	10	10	0,8
Maîtrises et techniciens	73	169	290	14,1	63	216	267	18,0	65	177	295	14,8
Employés	1 415	3 008	5 180	250,7	1 455	2 183	5 450	181,9	1 542	2 525	6 541	210,4
Ouvriers roulants (conducteurs)	2 320	5 618	23 624	468,1	2 215	5 754	26 643	479,5	2 153	5 684	26 895	473,7
Ouvriers non roulants	556	957	1 416	79,8	467	924	1 200	77,0	455	864	1 228	72,0
<b>TOTAL</b>	<b>4 367</b>	<b>9 752</b>	<b>30 521</b>	<b>812,7</b>	<b>4 205</b>	<b>9 080</b>	<b>33 570</b>	<b>756,7</b>	<b>4 222</b>	<b>9 260</b>	<b>34 969</b>	<b>771,6</b>

### Taux de recours aux contrats d'intérim

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

	2020	2021	2022
	1,7 %	1,6 %	1,6 %

### 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)

	2020	2021	2022
Classe 1	1,3 %	1,2 %	1,3 %
Classe 2	2,4 %	2,7 %	2,4 %
Classe 3	4,3 %	1,8 %	2,2 %

### 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)

	2020	2021	2022
Ingénieurs et cadres	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Maîtrises et techniciens	1,7 %	2,4 %	1,9 %
Employés	30,8 %	24,0 %	27,3 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	57,6 %	63,4 %	61,4 %
Ouvriers non roulants	9,8 %	10,2 %	9,3 %



2

# Durée du travail et absentéisme

# 2 | DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

## 2.1 Durée du travail

Ces dernières années, la durée moyenne hebdomadaire de travail est stable au sein des entreprises de notre panel, et **s'établit à 34,9 heures en 2022**. La durée du travail dans les entreprises de transport urbain est inférieure à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, mais également aux durées moyennes hebdomadaires observées tant au niveau national (35,7 heures) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (36,3 heures) (source : DARES, données fournies sous la forme de tableaux complémentaires dans le fichier Excel accompagnant la publication sur l'Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2022, mars 2023).

Parmi les entreprises de notre panel, seules 3 entreprises appliquent une durée collective de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires. En 2022, **37,9 % des salariés de la branche ont une durée**

**hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures (+ 1,3 point par rapport à 2021)**. Cette proportion est très supérieure au taux observé au niveau national, 2,2 % des salariés ayant une durée du travail inférieure à 35 heures en 2022, ainsi qu'à celui du secteur des transports et de l'entreposage qui s'élève à 2,1 % (source : DARES, données fournies sous la forme de tableaux complémentaires dans le fichier Excel accompagnant la publication sur l'Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2022, mars 2023).

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

### Durée hebdomadaire (dh) constatée

		2020		2021		2022	
		Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés
dh < 35h	Nbre	34	18 157	33	17 442	34	18 345
	%	26,0 %	38,1 %	25,2 %	36,6 %	26 %	37,9 %
dh = 35h	Nbre	94	28 969	95	29 611	94	29 372
	%	71,8 %	60,7 %	72,5 %	62,2 %	71,8 %	60,7 %
dh > 35h	Nbre	3	577,5	3	591,4	3	649,2
	%	2,3 %	1,2 %	2,3 %	1,2 %	2,3 %	1,3 %
<b>Total</b>		<b>131</b>	<b>47 704</b>	<b>131</b>	<b>47 645</b>	<b>131</b>	<b>48 366</b>

### Durée moyenne effective de travail

La durée moyenne effective annualisée du travail, pondérée par l'effectif des entreprises du panel, s'élève à **1 575,99 heures en 2022**.

	2020	2021	2022
En nombre d'heures par salarié	1 573,61 h	1 575,97 h	1 575,99 h
En nombre d'heures/semaine* par salarié	34,8 h	34,9 h	34,9 h

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

### Heures supplémentaires et complémentaires

Rappelons que les heures complémentaires sont :

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

En 2022, le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés des entreprises de notre panel est en augmentation (+0,2 heure par rapport à 2021), et s'établit à 19,6 heures en moyenne par salarié. De même, le volume moyen d'heures complémentaires par salarié s'établit à 3,6 heures, soit une augmentation de +0,3 heure par rapport à 2021.

	2020	2021	2022
Nombre d'heures supplémentaires effectuées par salarié	17,7 h	19,4 h	19,6 h
Nombre d'heures complémentaires effectuées par salarié	3,9 h	3,3 h	3,6 h

## 2.2 Absentéisme

Du fait de la crise sanitaire, l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel avait atteint un record en 2020 et une baisse avait été constatée en 2021.

En 2022, l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel augmente à nouveau légèrement.

Cette légère hausse se matérialise à travers deux facteurs :

- d'une part, l'augmentation du nombre total de jours calendaires d'absence par salarié qui s'établit à 39,24 jours en 2022, contre 39,15 jours en 2021,
- d'autre part, la hausse du taux d'absentéisme des entreprises de la branche de +0,3 point (9,3 % en 2022 contre 9% en 2021). 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.

Les absences pour arrêt maladie inférieur à 6 mois ont augmenté entre 2021 et 2022 de +6,74 points et restent avec les maladies supérieures à 6 mois le principal motif des absences (68,23 %). Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle augmentent (+1,72 point) entre 2021 et 2022.

Un taux  
d'absentéisme  
de

9,3%

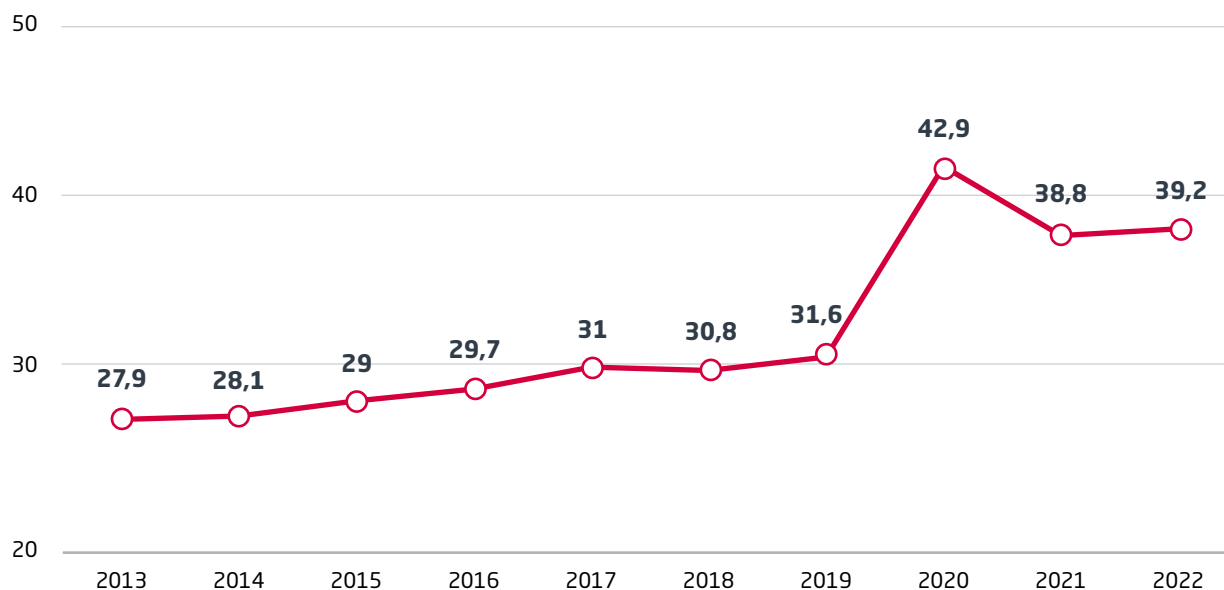
	2020				2021				2022			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié <sup>(1)</sup>	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche <sup>(2)</sup>
<b>Maladie</b>	29,30	67,86 %	29 590	60,90 %	27,95	71,40 %	30 198	62,30 %	<b>27,30</b>	<b>69,57 %</b>	<b>33 622</b>	<b>68,23 %</b>
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois <sup>(2)</sup>	19,05	44,13 %	26 871	55,30 %	17,10	43,70 %	27 235	56,19 %	<b>16,76</b>	<b>42,70 %</b>	<b>31 009</b>	<b>62,93 %</b>
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	9,58	22,18 %	2 369	4,88 %	10,27	26,23 %	2 394	4,94 %	<b>10,10</b>	<b>25,73 %</b>	<b>2 277</b>	<b>4,62 %</b>
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes	0,45	1,03 %	1 362	2,80 %								
<b>Accident du travail et maladie professionnelle</b>	6,79	15,73 %	4 163	8,57 %	7,60	19,43 %	4 664	9,62 %	<b>7,87</b>	<b>20,07 %</b>	<b>5 586</b>	<b>11,34 %</b>
. dont accident du travail	6,47	14,98 %	4 067	8,37 %	7,05	18,02 %	4 563	9,41 %	<b>7,64</b>	<b>19,46 %</b>	<b>3 791</b>	<b>7,69 %</b>
. dont maladie professionnelle	0,32	0,75 %	97	0,20 %	0,55	1,41 %	101	0,21 %	<b>0,24</b>	<b>0,61 %</b>	<b>1 795</b>	<b>3,64 %</b>
<b>Accident de trajet</b>	0,69	1,61 %	462	0,95 %	0,83	2,11 %	478	0,99 %	<b>0,90</b>	<b>2,29 %</b>	<b>571</b>	<b>1,16 %</b>
<b>Maternité/Paternité</b>	0,91	2,12 %	1 413	2,91 %	0,95	2,42 %	1 534	3,16 %	<b>1,03</b>	<b>2,62 %</b>	<b>1 566</b>	<b>3,18 %</b>
. dont maternité	0,64	1,49 %	283	0,58 %	0,56	1,44 %	268	0,55 %	<b>0,47</b>	<b>1,21 %</b>	<b>239</b>	<b>0,49 %</b>
. dont paternité	0,27	0,63 %	1 130	2,33 %	0,39	0,99 %	1 266	2,61 %	<b>0,56</b>	<b>1,41 %</b>	<b>1 327</b>	<b>2,69 %</b>
<b>Absence non motivée</b>	0,39	0,89 %	4 421	9,10 %	0,66	1,68 %	4 582	9,45 %	<b>0,51</b>	<b>1,30 %</b>	<b>4 959</b>	<b>10,06 %</b>
<b>Absence motivée</b>	1,54	3,56 %	10 551	21,71 %	1,15	2,95 %	8 983	18,53 %	<b>1,63</b>	<b>4,15 %</b>	<b>9 724</b>	<b>19,73 %</b>
<b>Arrêts dérogatoires liés à la Covid-19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)</b>	3,56	8,24 %	6 869	14,14 %								
<b>Total</b>	<b>43,17</b>	<b>100 %</b>	<b>57 470</b>	<b>118,28 %</b>	<b>39,14</b>	<b>100 %</b>	<b>50 439</b>	<b>104,06 %</b>	<b>39,24</b>	<b>100 %</b>	<b>56 028</b>	<b>113,70 %</b>

(1) Il s'agit de la moyenne de jours calendaires d'absence dans l'année calculée pour l'ensemble des salariés des entreprises du panel. Par exemple, il faut lire qu'en moyenne, un salarié d'une entreprise de transport public urbain a été absent 27,30 jours pour maladie en 2022.

(2) Lire par exemple 68,23 % des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie en 2022.

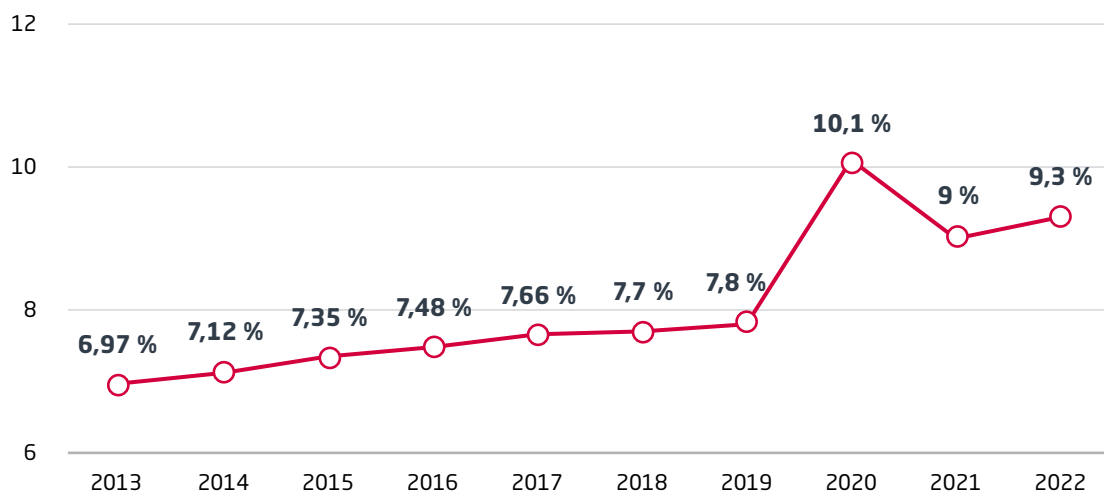
# 2 | DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

## Évolution de l'absentéisme moyen dans la profession (en jour d'absence par an et par salarié) (données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

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



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

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	2020				2021				2022			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	30,21	67,44 %	22 111	63,29 %	27,80	69,71 %	22 105	63,85 %	27,18	68,14 %	23 873	68,11 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois	19,75	44,08 %	20 384	58,35 %	17,65	44,26 %	20 579	59,45 %	17,06	42,78 %	22 453	64,05 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	10,01	22,34 %	1 727	4,94 %	10,15	25,45 %	1 526	4,41 %	10,11	25,36 %	1 420	4,05 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes	0,43	0,97 %	975	2,79 %								
Accident du travail et maladie professionnelle	7,56	16,86 %	3 450	9,88 %	8,36	20,97 %	3 854	11,13 %	8,61	21,59 %	4 720	13,47 %
. dont accident du travail	7,30	16,31 %	3 387	9,69 %	7,84	19,67 %	3 791	10,95 %	8,42	21,11 %	2 960	8,44 %
. dont maladie professionnelle	0,25	0,56 %	63	0,18 %	0,52	1,30 %	63	0,18 %	0,19	0,48 %	1 760	5,02 %
Accident de trajet	0,77	1,71 %	370	1,06 %	0,94	2,35 %	382	1,10 %	0,99	2,47 %	431	1,23 %
Maternité/Paternité	0,90	2,00 %	1 064	3,05 %	0,90	2,27 %	1 178	3,40 %	0,99	2,48 %	1 148	3,28 %
. dont maternité	0,61	1,37 %	211	0,60 %	0,49	1,23 %	199	0,57 %	0,45	1,14 %	160	0,46 %
. dont paternité	0,28	0,63 %	853	2,44 %	0,41	1,04 %	979	2,83 %	0,54	1,34 %	988	2,82 %
Absence non motivée	0,34	0,75 %	3 079	8,81 %	0,77	1,93 %	3 572	10,32 %	0,53	1,33 %	3 576	10,20 %
Absence motivée	1,74	3,89 %	8 776	25,12 %	1,10	2,77 %	7 334	21,19 %	1,59	3,99 %	7 022	20,03 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid-19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)	3,29	7,34 %	4 709	13,48 %								
<b>Total</b>	<b>44,80</b>	<b>100 %</b>	<b>43 559</b>	<b>124,68 %</b>	<b>39,88</b>	<b>100 %</b>	<b>38 425</b>	<b>111 %</b>	<b>39,89</b>	<b>100 %</b>	<b>40 770</b>	<b>116,31 %</b>

Classe 2	2020				2021				2022			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	28,61	68,78 %	6 132	58,19 %	29,24	74,85 %	6 609	62,26 %	28,96	73,50 %	8 263	75,68 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois	18,97	45,60 %	5 437	51,60 %	16,84	43,12 %	5 504	51,85 %	17,40	44,17 %	7 566	69,29 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	8,72	20,95 %	489	4,64 %	10,28	26,30 %	660	6,22 %	10,36	26,29 %	510	4,68 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes	0,45	1,09 %	305	2,89 %								
Accident du travail et maladie professionnelle	5,18	12,46 %	605	5,75 %	6,11	15,64 %	697	6,57 %	6,17	15,67 %	732	6,70 %
. dont accident du travail	4,62	11,11 %	575	5,45 %	5,43	13,91 %	662	6,24 %	5,81	14,75 %	702	6,43 %
. dont maladie professionnelle	0,56	1,35 %	31	0,29 %	0,68	1,73 %	35	0,33 %	0,36	0,91 %	30	0,27 %
Accident de trajet	0,49	1,18 %	82	0,78 %	0,59	1,52 %	89	0,84 %	0,73	1,86 %	123	1,13 %
Maternité/Paternité	0,99	2,37 %	297	2,82 %	1,11	2,84 %	295	2,78 %	1,07	2,72 %	362	3,32 %
. dont maternité	0,71	1,70 %	55	0,53 %	0,77	1,97 %	60	0,57 %	0,53	1,34 %	63	0,58 %
. dont paternité	0,28	0,67 %	242	2,30 %	0,34	0,87 %	235	2,21 %	0,54	1,38 %	299	2,74 %
Absence non motivée	0,60	1,44 %	1 304	12,37 %	0,45	1,16 %	976	9,19 %	0,56	1,43 %	1 328	12,16 %
Absence motivée	1,18	2,83 %	1 631	15,48 %	1,56	3,99 %	1 489	14,03 %	1,90	4,83 %	2 505	22,94 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid-19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)	4,55	10,94 %	1 803	17,11 %								
<b>Total</b>	<b>41,59</b>	<b>100 %</b>	<b>11 855</b>	<b>112,49 %</b>	<b>39,06</b>	<b>100 %</b>	<b>10 155</b>	<b>95,67 %</b>	<b>39,40</b>	<b>100 %</b>	<b>13 313</b>	<b>121,93 %</b>

Classe 3	2020				2021				2022			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	21,34	70,48 %	1 347	43,25 %	25,27	80,28 %	1 484	45,82 %	23,10	72,65 %	1 486	44,98 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois	11,58	38,25 %	1 050	33,71 %	12,12	38,48 %	1 152	35,55 %	11,34	35,67 %	990	29,97 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	7,64	25,22 %	153	4,92 %	11,51	36,56 %	208	6,43 %	9,03	28,40 %	347	10,50 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes	0,57	1,89 %	82	2,63 %								
Accident du travail et maladie professionnelle	3,70	12,21 %	108	3,47 %	4,39	13,94 %	113	3,49 %	5,68	17,88 %	134	4,06 %
. dont accident du travail	3,34	11,02 %	105	3,37 %	3,90	12,39 %	110	3,40 %	5,36	16,87 %	129	3,90 %
. dont maladie professionnelle	0,36	1,19 %	3	0,10 %	0,49	1,55 %	3	0,09 %	0,32	1,02 %	5	0,15 %
Accident de trajet	0,54	1,78 %	10	0,32 %	0,41	1,29 %	7	0,22 %	0,54	1,70 %	17	0,51 %
Maternité/Paternité	0,88	2,89 %	52	1,67 %	0,90	2,85 %	61	1,88 %	1,31	4,13 %	56	1,70 %
. dont maternité	0,73	2,41 %	17	0,55 %	0,66	2,08 %	9	0,28 %	0,52	1,64 %	16	0,48 %
. dont paternité	0,14	0,48 %	35	1,12 %	0,24	0,77 %	52	1,61 %	0,79	2,49 %	40	1,21 %
Absence non motivée	0,20	0,67 %	38	1,22 %	0,15	0,49 %	34	1,05 %	0,07	0,22 %	55	1,66 %
Absence motivée	0,42	1,38 %	144	4,62 %	0,37	1,16 %	160	4,94 %	1,09	3,42 %	197	5,96 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid-19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)	3,21	10,59 %	357	11,46 %								
<b>Total</b>	<b>30,28</b>	<b>100 %</b>	<b>2 056</b>	<b>66,02 %</b>	<b>31,48</b>	<b>100 %</b>	<b>1 859</b>	<b>57,39 %</b>	<b>31,79</b>	<b>100 %</b>	<b>1 945</b>	<b>58,88 %</b>

# 2 | DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

3

# Salaires et rémunérations

# 3 | SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS

## 3.1 Valeur du point

La valeur du point connaît une hausse de +2,7 %, et s'établit en moyenne à 9,73 € en 2022, contre 9,48 € en 2021. Cette augmentation de la valeur du point s'explique par un contexte inflationniste ayant entraîné différentes augmentations du SMIC en 2022.

Hausse de la valeur du point de **+2,7 %**

### Valeur du point dans les entreprises

	Valeur du point brut 2022	Valeur du point brut 2021	Valeur du point brut 2020	Évolution 2022/2021
Moyenne	9,73	9,48	9,43	2,7 %
Moyenne pondérée	10,07	9,81	9,74	2,6 %
Médiane	9,67	9,35	9,34	3,4 %
Minimum	8,65	8,45	8,45	
Maximum	11,91	11,89	11,44	
% de l'effectif total au-dessus de la médiane	71,91 %	73,22 %	73,75 %	
% de l'effectif total au-dessous de la médiane	28,09 %	26,78 %	26,25 %	

#### 2022

<sup>(1)</sup> 50 % des entreprises, représentant **71,91 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **28,09 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

#### 2021

<sup>(1)</sup> 50 % des entreprises, représentant **73,22 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **26,78 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

#### 2020

<sup>(1)</sup> 50 % des entreprises, représentant **73,75 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **26,25 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

## 3.2 Rémunérations

Les rémunérations des salariés de la branche, comprenant le salaire mensuel et les primes proratisées au mois, ont progressé en moyenne pondérée de **+1,6 % à +2,8 %** en 2022 en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Les conducteurs-receveurs et les secrétaires sont les catégories qui ont bénéficié des augmentations les plus importantes en 2022, avec une progression de +2,1 % à +2,7 %. Ainsi, le salaire moyen à l'embauche d'un conducteur-receveur s'établit à 2 552 € en 2022 (+2,1 % par rapport à 2021), et atteint 3 266 € après 25 ans d'ancienneté (+2,5 % par rapport à 2021). Pour la catégorie des secrétaires, le salaire moyen à l'embauche s'établit à 2 449 € et atteint 3 160 € après 25 ans d'ancienneté (+2,7 % par rapport à 2021).

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

de **+1,6 %**  
à **+2,8 %** | **d'augmentation en moyenne**

## Conducteurs-receveurs

	A l'embauche 2022	A l'embauche 2021	A l'embauche 2020	Évolution 2022 - 2021	
Moyenne pondérée	2 552	2 500	2 473	<b>2,1 %</b>	
Répartition par classe					
	<b>Classe 1</b>	2 607	2 553	2 519	<b>2,1 %</b>
	<b>Classe 2</b>	2 473	2 417	2 403	<b>2,3 %</b>
	<b>Classe 3</b>	2 217	2 181	2 177	<b>1,6 %</b>
Minimum	1 734	1 708	1 708		
Maximum	3 248	3 160	3 791		

	Après 10 ans d'ancienneté 2022	Après 10 ans d'ancienneté 2021	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Évolution 2022 - 2021	
Moyenne pondérée	2 943	2 870	2 850	<b>2,6 %</b>	
Répartition par classe					
	<b>Classe 1</b>	3 003	2 926	2 895	<b>2,6 %</b>
	<b>Classe 2</b>	2 867	2 793	2 803	<b>2,7 %</b>
	<b>Classe 3</b>	2 532	2 501	2 493	<b>1,3 %</b>
Minimum	1 955	1 925	1 925		
Maximum	3 589	3 511	4 678		

	Après 13 mois d'ancienneté 2022	Après 13 mois d'ancienneté 2021	Après 13 mois d'ancienneté 2020	Évolution 2022 - 2021
	2 731	2 675	2 646	<b>2,1 %</b>
	2 789	2 732	2 695	<b>2,1 %</b>
	2 646	2 586	2 572	<b>2,3 %</b>
	2 372	2 334	2 329	<b>1,6 %</b>
	1 856	1 827	1 827	
	3 475	3 381	4 056	

	Après 25 ans d'ancienneté 2022	Après 25 ans d'ancienneté 2021	Après 25 ans d'ancienneté 2020	Évolution 2022 - 2021
	3 266	3 187	3 159	<b>2,5 %</b>
	3 342	3 260	3 221	<b>2,5 %</b>
	3 150	3 066	3 073	<b>2,7 %</b>
	2 816	2 773	2 727	<b>1,6 %</b>
	2 100	2 071	2 071	
	4 868	4 802	5 072	

## O.P. 3

	À l'embauche 2022	À l'embauche 2021	À l'embauche 2020	Évolution 2022 - 2021	
Moyenne pondérée	2 547	2 507	2 473	<b>1,6 %</b>	
Répartition par classe					
	<b>Classe 1</b>	2 592	2 542	2 503	<b>2 %</b>
	<b>Classe 2</b>	2 454	2 442	2 423	<b>0,5 %</b>
	<b>Classe 3</b>	2 285	2 260	2 234	<b>1,1 %</b>
Minimum	1 480	1 460	1 460		
Maximum	3 320	3 257	3 223		

	Après 10 ans d'ancienneté 2022	Après 10 ans d'ancienneté 2021	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Évolution 2022 - 2021	
Moyenne pondérée	2 959	2 907	2 871	<b>1,8 %</b>	
Répartition par classe					
	<b>Classe 1</b>	3 011	2 953	2 910	<b>2 %</b>
	<b>Classe 2</b>	2 863	2 827	2 804	<b>1,3 %</b>
	<b>Classe 3</b>	2 631	2 588	2 564	<b>1,6 %</b>
Minimum	1 700	1 671	1 671		
Maximum	3 694	3 631	3 550		

	Après 13 mois d'ancienneté 2022	Après 13 mois d'ancienneté 2021	Après 13 mois d'ancienneté 2020	Évolution 2022 - 2021
	2 725	2 682	2 647	<b>1,6%</b>
	2 774	2 720	2 679	<b>2 %</b>
	2 625	2 613	2 593	<b>0,5%</b>
	2 444	2 418	2 390	<b>1,1%</b>
	1 584	1 562	1 562	
	3 552	3 484	3 448	

	Après 25 ans d'ancienneté 2022	Après 25 ans d'ancienneté 2021	Après 25 ans d'ancienneté 2020	Évolution 2022 - 2021
	3 290	3 213	3 179	<b>2,4 %</b>
	3 369	3 274	3 236	<b>2,9 %</b>
	3 121	3 098	3 068	<b>0,8 %</b>
	2 867	2 818	2 793	<b>1,7 %</b>
	1 831	1 797	1 797	
	3 992	3 918	3 723	

# 3 | SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS

## Secrétaire

	A l'embauche 2022	A l'embauche 2021	A l'embauche 2020	Evolution 2022 - 2021
Moyenne pondérée	2 449	2 388	2 374	<b>2,6 %</b>
Répartition par classe				
Classe 1	2 473	2 399	2 385	<b>3,1 %</b>
Classe 2	2 454	2 422	2 399	<b>1,3 %</b>
Classe 3	2 159	2 133	2 134	<b>1,2 %</b>
Minimum	1 632	1 587	1 587	
Maximum	3 247	3 165	3 235	

	Après 13 mois d'ancienneté 2022	Après 13 mois d'ancienneté 2021	Après 13 mois d'ancienneté 2020	Evolution 2022 - 2021
Moyenne pondérée	2 621	2 556	2 540	<b>2,6 %</b>
Classe 1	2 646	2 567	2 552	<b>3,1 %</b>
Classe 2	2 625	2 591	2 567	<b>1,3 %</b>
Classe 3	2 310	2 282	2 284	<b>1,2 %</b>
Minimum	1 746	1 698	1 698	
Maximum	3 474	3 386	3 461	

	Après 10 ans d'ancienneté 2022	Après 10 ans d'ancienneté 2021	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Evolution 2022 - 2021
Moyenne pondérée	2 857	2 788	2 764	<b>2,5 %</b>
Répartition par classe				
Classe 1	2 894	2 817	2 789	<b>2,7 %</b>
Classe 2	2 836	2 783	2 761	<b>1,9 %</b>
Classe 3	2 500	2 468	2 460	<b>1,3 %</b>
Minimum	1 866	1 809	1 809	
Maximum	3 623	3 460	3 687	

	Après 25 ans d'ancienneté 2022	Après 25 ans d'ancienneté 2021	Après 25 ans d'ancienneté 2020	Evolution 2022 - 2021
Moyenne pondérée	3 160	3 076	3 055	<b>2,7 %</b>
Classe 1	3 215	3 117	3 096	<b>3,1 %</b>
Classe 2	3 083	3 033	3 018	<b>1,7 %</b>
Classe 3	2 797	2 757	2 693	<b>1,5 %</b>
Minimum	2 014	1 951	1 951	
Maximum	5 014	4 943	3 979	

## Chefs de ligne

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

	A l'embauche 2022	A l'embauche 2021	A l'embauche 2020	Evolution 2022 - 2021
Moyenne pondérée	3 086	3 015	2 992	<b>2,4 %</b>
Répartition par classe				
Classe 1	3 176	3 088	3 066	<b>2,9 %</b>
Classe 2	2 950	2 920	2 882	<b>1 %</b>
Classe 3	2 635	2 595	2 574	<b>1,5 %</b>
Minimum	1 913	1 941	1 941	
Maximum	3 858	3 750	3 718	

	Après 13 mois d'ancienneté 2022	Après 13 mois d'ancienneté 2021	Après 13 mois d'ancienneté 2020	Evolution 2022 - 2021
Moyenne pondérée	3 302	3 226	3 201	<b>2,4 %</b>
Classe 1	3 398	3 304	3 281	<b>2,9 %</b>
Classe 2	3 156	3 125	3 084	<b>1 %</b>
Classe 3	2 819	2 776	2 755	<b>1,5 %</b>
Minimum	2 047	2 077	2 077	
Maximum	4 128	4 012	3 978	

	Après 10 ans d'ancienneté 2022	Après 10 ans d'ancienneté 2021	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Evolution 2022 - 2021
Moyenne pondérée	3 572	3 478	3 448	<b>2,7 %</b>
Répartition par classe				
Classe 1	3 680	3 574	3 545	<b>2,9 %</b>
Classe 2	3 410	3 344	3 301	<b>2 %</b>
Classe 3	3 033	2 956	2 929	<b>2,6 %</b>
Minimum	2 181	2 213	2 213	
Maximum	4 330	4 222	4 159	

	Après 25 ans d'ancienneté 2022	Après 25 ans d'ancienneté 2021	Après 25 ans d'ancienneté 2020	Evolution 2022 - 2021
Moyenne pondérée	3 978	3 869	3 840	<b>2,8 %</b>
Classe 1	4 120	3 996	3 970	<b>3,1 %</b>
Classe 2	3 771	3 678	3 631	<b>2,5 %</b>
Classe 3	3 234	3 223	3 180	<b>0,3 %</b>
Minimum	2 353	2 380	2 403	
Maximum	4 614	4 541	4 499	

4

# Formation professionnelle

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.1 Investissements consacrés à la formation continue

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la Contribution Unique Formation Professionnelle et Alternance (CUFPA) de 1,60 % (1 % formation professionnelle et 0,60 % taxe d'apprentissage) est collectée par l'URSSAF dans le cadre de la DSN (Déclaration Sociale Nominative) (cf. « Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités », page 48).

**2,7 %** de la masse salariale investis dans la formation professionnelle

En 2022, le montant des investissements des entreprises consacrés à la formation professionnelle est en hausse et s'établit à 52,4 millions d'euros, contre 48,9 millions d'euros en 2021.

Alors que le montant des investissements consacrés à la formation professionnelle représentait 2,9 % de la masse salariale en 2021, il représente **2,7 % de la masse salariale** des entreprises de notre panel en 2022, soit une légère baisse de -0,2 point, qui s'explique notamment par l'augmentation des effectifs des entreprises de notre

panel entre 2021 et 2022. En dépit de cette légère baisse, la part des investissements consacrés à la formation demeure bien au-delà des obligations légales.

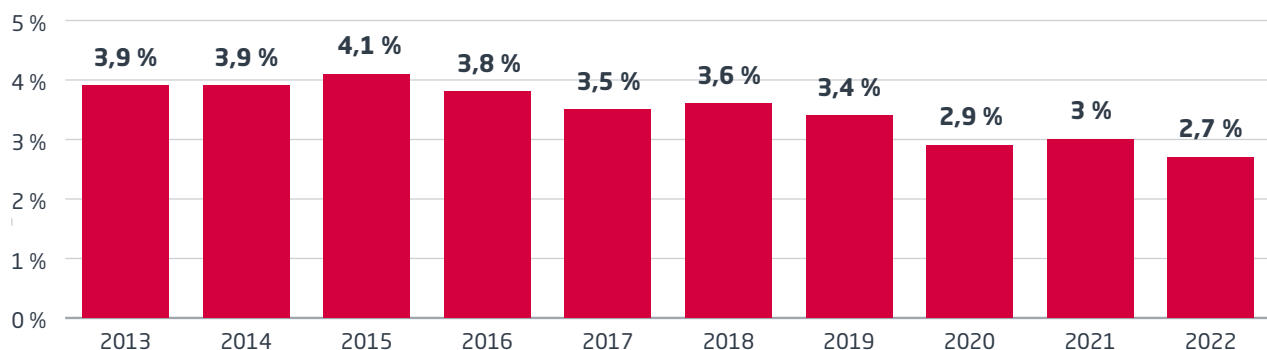
L'obligation de détenir une **Formation Initiale Minimum Obligatoire** (ci-après : « FIMO ») et de suivre tous les cinq ans une **Formation Continue Obligatoire** (ci-après : « FCO ») pour les conducteurs, en application des articles R. 3314-1 et suivants du Code des transports, explique, en partie,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

	2020	2021	2022
<b>Montant des investissements en formation continue</b>			
en euros	48 425 970	48 947 844	52 376 023
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	2,8 %	2,9 %	2,74 %

### Par classe d'entreprises

	2020	2021	2022
<b>Montant des investissements en formation continue (en euros)</b>			
<b>Classe 1</b>	39 640 140	39 319 773	41 883 438
<b>Classe 2</b>	7 548 641	8 009 076	8 770 397
<b>Classe 3</b>	1 237 188	1 618 995	1 722 188
<b>en % de la masse salariale des entreprises de la branche</b>			
<b>Classe 1</b>	3,28 %	3,28 %	3,1 %
<b>Classe 2</b>	2,04 %	2,06 %	2,08 %
<b>Classe 3</b>	1,22 %	1,37 %	1,29 %

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



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022



## 4.2 Investissements consacrés au plan de développement des compétences

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de l'employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.

A l'image du montant total des investissements en formation professionnelle continue, les investissements consacrés au plan de développement des compétences progressent et s'établissent à 41 millions d'euros contre 37,7 millions d'euros en 2021. Ils représentent 2,15 % de la masse salariale des entreprises de notre panel, pourcentage relativement stable (2,15 % en 2020, 2,23 % en 2021).

	2020	2021	2022
<b>Montant des investissements au seul plan de développement des compétences</b>			
en euros	36 159 344	37 718 223	41 070 312
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	2,15 %	2,23 %	2,15 %

### Par classe d'entreprises

	2020	2021	2022
<b>Montant des investissements au plan de développement des compétences (en euros)</b>			
<b>Classe 1</b>	29 862 255	30 540 928	33 284 321
<b>Classe 2</b>	5 358 131	5 848 596	6 462 695
<b>Classe 3</b>	938 958	1 328 699	1 323 296
<b>en % de la masse salariale des entreprises de la branche</b>			
<b>Classe 1</b>	2,35 %	2,36 %	2,67 %
<b>Classe 2</b>	2,03 %	1,54 %	1,61 %
<b>Classe 3</b>	3,20 %	2,16 %	1,48 %

## 4.3 Investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Depuis 2019, date à laquelle a été créé un onglet au sein de l'enquête sociale afin d'identifier les investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les investissements consacrés à ces contrats n'ont cessé de croître passant de 0,55 % de la masse salariale des entreprises de notre panel en 2020 à 1,66 % en 2022.

En 2022, au sein des entreprises de classe 1 et 2 cet investissement augmente (respectivement de +2,18 points et +0,17 point entre 2021 et 2022). En revanche, il diminue pour les entreprises de classe 3 passant de 0,61 % à 0,38 % de la masse salariale des entreprises de notre panel entre 2021 et 2022.

	2020	2021	2022
<b>Aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation</b>			
en euros	5 432 277	6 627 416	55 42 523
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	0,55 %	0,58 %	1,66 %

### Par classe d'entreprises

	2020	2021	2022
<b>Montant des investissements plan de formation (en euros)</b>			
<b>Classe 1</b>	4 320 389	5 225 174	3 811 916
<b>Classe 2</b>	933 048	1 223 061	1 544 157
<b>Classe 3</b>	178 839	179 182	186 450
<b>en % de la masse salariale des entreprises de la branche</b>			
<b>Classe 1</b>	0,49 %	0,53 %	2,71 %
<b>Classe 2</b>	0,51 %	0,64 %	0,81 %
<b>Classe 3</b>	0,74 %	0,61 %	0,38 %

## 4.4 Nature des stages de formation

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

A l'instar des années précédentes, les stages suivis par les salariés des entreprises de notre panel concernent majoritairement la technique professionnelle, 57,7 % des stages suivis en 2022 contre 55,4 % en 2021, soit une hausse de +2,3 points. Nous constatons une nette baisse des formations relatives à la gestion des situations conflictuelles ou celles relatives à la sécurité des personnes et des biens (-10,3 points entre 2021 et 2022). En revanche, les stages ayant trait à l'hygiène et sécurité et ceux relatifs à la gestion et au management augmentent respectivement de +1 et +1,1 point entre 2021 et 2022.

	2020	2021	2022
hygiène et sécurité	9,2 %	13,2 %	14,2 %
gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	3,4 %	16,9 %	6,6 %
technique professionnelle	48,9 %	55,4 %	57,7 %
bureautique et informatique	1,8 %	1,3 %	1,8 %
gestion & management	1,6 %	2,2 %	3,3 %
langues étrangères	0,1 %	0,1 %	0,0 %
développement personnel	1,5 %	2,6 %	2,1 %
autres	33,6 %	8,3 %	14,3 %

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.5 Nombre de stagiaires

En 2022, 63,8 % des salariés des entreprises du panel ont suivi une formation. Une légère baisse de -0,9 point par rapport à 2021 est ainsi observée qui peut s'expliquer par l'augmentation des effectifs dans les entreprises de notre panel entre 2021 et 2022. En nombre de salariés, nous constatons une hausse de +67 salariés formés entre 2021 et 2022. La proportion des salariés ayant suivi une formation en classe 3 décroît en 2022 avec une diminution de -20,7 points par rapport à l'année précédente. Cette baisse est à relativiser avec la forte hausse constatée entre 2020 et 2021 (+27,2 points) liée à un report des formations qui n'avaient pu être réalisées en 2020 du fait de la crise sanitaire.

Comme les années précédentes, la grande majorité des stagiaires reste des conducteurs, **soit 59,9 %**, représentant près de 20 000 stagiaires. Ce chiffre élevé s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre une FCO tous les cinq ans.

**63,8 %** des salariés ont suivi une formation

	2020	2021	2022
<b>Salariés ayant suivi une formation</b>			
en nombre	26 447	31 352	31 419
dont Femmes	4 378	6 154	5 174
en % de l'effectif total des entreprises de la branche	54,4 %	64,7 %	63,8 %

### Par classe d'entreprises

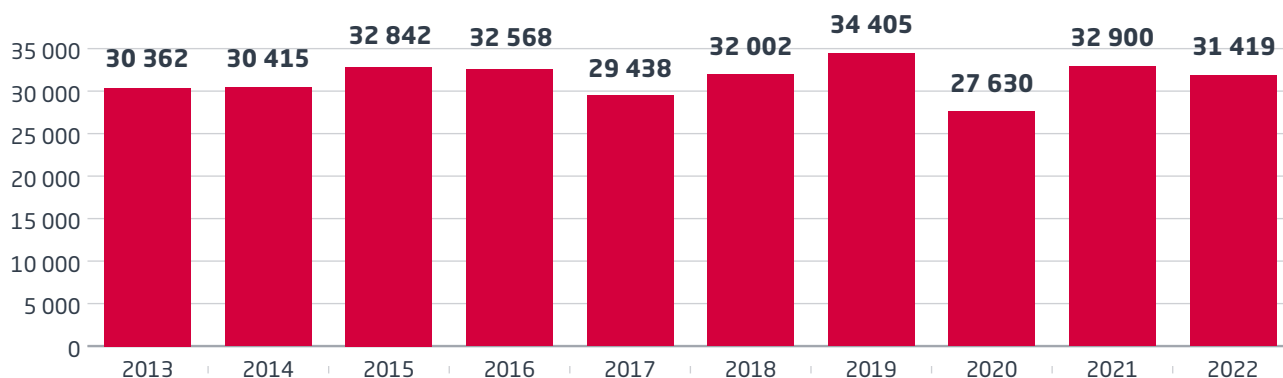
	2020	2021	2022
<b>Salariés ayant suivi une formation</b>			
<b>Classe 1</b>	20 164	24 166	24 455
<b>Classe 2</b>	5 193	5 172	5 592
<b>Classe 3</b>	1 090	2 014	1 372
<b>en % de l'effectif total des entreprises de la classe</b>			
<b>Classe 1</b>	57,7 %	69,8 %	69,8 %
<b>Classe 2</b>	49,3 %	48,7 %	51,2 %
<b>Classe 3</b>	35 %	62,2 %	41,5 %

### Par catégorie professionnelle

	2020		2021		2022	
	Nombre de salariés ayant suivi un formation	en % du nombre total de stagiaires	Nombre de salariés ayant suivi un formation	en % du nombre total de stagiaires	Nombre de salariés ayant suivi un formation	en % du nombre total de stagiaires
Ingénieurs et cadres	501	1,9 %	622	2 %	610	1,9 %
Maitrisés et techniciens	5 249	19,8 %	6 319	20,2 %	7 121	22,7 %
Employés	1 330	5 %	1 618	5,2 %	1 620	5,2 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	16 532	62,5 %	18 919	60,3 %	18 808	59,9 %
Ouvriers non roulants	2 835	10,7 %	3 874	12,4 %	3 260	10,4 %

## Évolution du nombre de salariés ayant suivi une formation

(Données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2013 à 2022

### 4.6 Nombre d'heures de stage

Les salariés des entreprises de notre panel ont suivi plus d'un million d'heures de formation en 2022, ce qui représente en moyenne **33,5 heures par stagiaire**, un nombre en progression par rapport à 2021 (+0,7 heure). L'augmentation du nombre moyen d'heures de formation par stagiaire concerne les entreprises de classe 1 (+0,5 heure) et les entreprises de classe 3 (+0,7 heure) entre 2022 et 2021.

Les ouvriers non-roulants effectuent les stages les plus longs, 41,7 heures en moyenne, suivis par les conducteurs avec 36,1 heures de formation en moyenne et par les employés avec 28,6 heures en moyenne.

Une moyenne de **33,5 heures** de formation par stagiaire

	2020	2021	2022
Nombre d'heures de stage	970 857	1 029 526,81	1 051 391,48
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire	36,7 %	32,8 %	33,5 %

#### Par classe d'entreprises

	2020	2021	2022
Nombre d'heures de stage			
Classe 1	812 331	848 615	870 285
Classe 2	139 206	146 535	156 716
Classe 3	19 320	34 377	24 391
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire			
Classe 1	40,3 %	35,1 %	35,6 %
Classe 2	26,8 %	28,3 %	28 %
Classe 3	17,7 %	17,1 %	17,8 %

#### Par catégorie professionnelle

	2020			2021			2022		
	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	12 606	25,2	1,3 %	15 107	24,3	1,5 %	13 430	22	1,3 %
Maîtrises et techniciens	167 985	32	17,3 %	201 608	31,9	19,6 %	176 078	24,7	16,7 %
Employés	37 802	28,4	3,9 %	46 187	28,5	4,5 %	46 398	28,6	4,4 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	641 816	38,8	66,1 %	619 460	32,7	60,2 %	679 612	36,1	64,6 %
Ouvriers non roulants	110 649	39,0	11,4 %	147 166	38,0	14,3 %	135 873	41,7	12,9 %

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Le nombre de salariés ayant mobilisé leur CPF est passé de 186 en 2021 à 190 en 2022.

Le **nombre d'heures de formation effectuées au titre du CPF a augmenté en 2022** passant de 15 623,06 heures à 17 394 heures entre 2021 et 2022.

Ces données portent sur les CPF accompagnés par l'entreprise. En effet, le salarié peut suivre, **hors temps de travail**, une formation au titre du CPF dont l'employeur n'aura pas connaissance. **Les chiffres publiés sur le CPF au titre du présent bilan peuvent donc ne pas être exhaustifs.**

### Par catégorie professionnelle

2020								
	Nombre de salariés	En effectif total	...dont Femmes	En % de l'effectif de Femmes	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectuées par salarié	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	1	0,1 %	0	0,0 %	41	41	54	54
Maitrisés et techniciens	44	0,5 %	14	0,7 %	1 000	23	355	8
Employés	4	0,1 %	4	0,2 %	845	211	0	0
Ouvriers roulants (conducteurs)	46	0,1 %	9	0,2 %	13 119	285	128	3
Ouvriers non roulants	17	0,4 %	0	0,0 %	3 848	226	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>0,2 %</b>	<b>27</b>	<b>0,3 %</b>	<b>18 852</b>	<b>168</b>	<b>537</b>	<b>5</b>

2021								
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	...dont Femmes	En % de l'effectif de Femmes	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectuées par salarié	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	3	0,3 %	1	0,3 %	140	47	0	0
Maitrisés et techniciens	40	0,5 %	7	0,4 %	890	22	35	1
Employés	11	0,4 %	8	0,5 %	488	44	140	13
Ouvriers roulants (conducteurs)	105	0,3 %	9	0,2 %	12 372	118	565	5
Ouvriers non roulants	27	0,7 %	1	0,4 %	1 735	64	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>	<b>0,4 %</b>	<b>26</b>	<b>0,3 %</b>	<b>15 623,06</b>	<b>84</b>	<b>740</b>	<b>4</b>

2022								
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	...dont Femmes	En % de l'effectif de Femmes	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectuées par salarié	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	4	0,4 %	2	0,6 %	2 207	552	133	33
Maitrisés et techniciens	37	0,4 %	6	0,3 %	894	24	37	1
Employés	14	0,5 %	12	0,8 %	2 942	210	0	0
Ouvriers roulants (conducteurs)	107	0,3 %	22	0,4 %	10 610	99	922	9
Ouvriers non roulants	28	0,7 %	1	0,4 %	741	26	251	9
<b>TOTAL</b>	<b>190</b>	<b>0,4 %</b>	<b>43</b>	<b>0,4 %</b>	<b>17 394</b>	<b>92</b>	<b>1 343</b>	<b>7</b>

## 4.8 Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro A)

Pour mémoire, avec la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, de nouveaux outils de formation ont été mis en place et d'autres ont été supprimés :

- **les périodes de professionnalisation** ont été supprimées depuis le 31 décembre 2018 mais celles mises en place avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 se poursuivent jusqu'à leur terme.
- **le dispositif « Pro-A »** se substitue à la période de professionnalisation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Pour mémoire, le dispositif de la « Pro-A » n'était mobilisable que pour des formations qualifiantes, donc inscrites au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles). L'ordonnance n°2019-861 dite « coquilles » du 22 août 2019 a apporté quelques ajustements sur les dispositions de la loi et notamment un recadrage du dispositif : il prévoit désormais que les branches peuvent par accord, mais uniquement sur des métiers en fortes mutations, définir des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

**Le 4 novembre 2019, la branche du Transport Urbain a signé un accord cadre « portant mise en place de la reconversion ou promotion par alternance dit (« ProA ») ainsi qu'un accord « fixant la liste des certifications éligibles à la « ProA » et identifiant les métiers concernés » en date du 13 novembre 2019.**

La suppression des périodes de professionnalisation au 31 décembre 2018 explique qu'en 2022, aucun salarié des entreprises de notre panel n'a bénéficié de ce dispositif.

Concernant le dispositif de la « Pro A », 9 salariés en ont bénéficié en 2022 contre 8 en 2021. Ce chiffre démontre que ce dispositif n'a manifestement pas remplacé les périodes de professionnalisation qui étaient très utilisées par les entreprises du secteur avant la réforme de la formation professionnelle de 2018. La lourdeur administrative du dispositif (signature d'un avenant au contrat de travail) pourrait en partie expliquer ce désintérêt.

### Dispositif de la « Pro-A »

	2020		2021		2022	
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
<b>Total Classe 1 + 2 + 3</b>						
Ingénieurs et cadres						
Maitrisés et techniciens	3	10,7 %	5	62,5 %	3	33,3 %
Employés	1	3,6 %			6	66,7 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	22	78,6 %				
Ouvriers non roulants	2	7,1 %	3	37,5 %		
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100 %</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>	<b>9</b>	<b>100 %</b>

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

	2020		2021		2022	
Classe 1	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						
Maitrisés et techniciens	3	12 %	4	100 %	2	25 %
Employés					6	75 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	20	80 %				
Ouvriers non roulants	2	8 %				
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100 %</b>	<b>4</b>	<b>100 %</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>

	2020		2021		2022	
Classe 2	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						
Maitrisés et techniciens			1	33,3 %	1	100 %
Employés	1	33,3 %				
Ouvriers roulants (conducteurs)	2	66,7 %				
Ouvriers non roulants			2	66,7 %		
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100 %</b>	<b>3</b>	<b>100 %</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>

	2020		2021		2022	
Classe 3	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						
Maitrisés et techniciens						
Employés						
Ouvriers roulants (conducteurs)						
Ouvriers non roulants			1	100 %		
<b>TOTAL</b>			<b>1</b>	<b>100 %</b>		

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

Le nombre de contrats d'apprentissage conclus n'a cessé de croître entre 2021 et 2022 passant de 284 à 359. De même, 472 contrats sont en cours au 31 décembre 2022 contre 386 au 31 décembre 2021.

Cette tendance se retrouve au niveau national, les entrées en apprentissage sur l'ensemble de l'année 2022 ont augmenté de +13,7 % par rapport à 2021 (source : DARES, mars 2023). Comme en 2021, cette progression serait liée à un déport des embauches en contrats de professionnalisation en faveur de l'apprentissage et à l'octroi d'aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants, ce financement public ayant pour effet de maintenir le niveau d'engagement des entreprises en faveur de l'apprentissage (source : Veille juridique de l'OPCO Mobilités, mars 2022).

Néanmoins, nous constatons cette année une forte progression du nombre de contrats de professionnalisation conclus et en cours au 31 décembre 2022. Ainsi, 357 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2022 contre 245 en 2021. De même 375 contrats de professionnalisation sont en cours au 31 décembre 2022 contre 272 au 31 décembre 2021.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont permis la préparation de titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs, Mécanicien réparateur véhicules industriels), de Baccalauréats professionnels (maintenance véhicule, mécanique, gestion), de BTS (électrotechnique, maintenance des systèmes et de véhicules de transport routiers), de licences professionnelles (logistique, management des services de transport de voyageurs, ressources humaines) ou de masters 2 (marketing, management, ressources humaines).

Nous constatons qu'en 2022, seul le contrat Parcours emploi-compétences (PEC) a été mobilisé par les entreprises de notre panel. Ainsi, 11 contrats PEC ont été conclus en 2022 et 12 contrats sont en cours au 31 décembre 2022. Rappelons que la mise en œuvre de ce dispositif repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement qui vise l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

### Contrats d'apprentissage

En cours au 31 décembre 2020	En cours au 31 décembre 2021	En cours au 31 décembre 2022
312	386	472
Dont conclus en 2020	Dont conclus en 2021	Dont conclus en 2022
247	284	359

### Contrats de professionnalisation

En cours au 31 décembre 2020	En cours au 31 décembre 2021	En cours au 31 décembre 2022
379	272	375
Dont conclus en 2020	Dont conclus en 2021	Dont conclus en 2022
285	245	357

### Autres types de contrats aidés

	En cours au 31 décembre 2020	En cours au 31 décembre 2021	En cours au 31 décembre 2022
Contrats adultes relais	0	0	0
Contrats uniques d'insertion	2	9	0
Emplois d'avenir	0	0	0
PEC	14	2	12
	Dont conclus en 2020	Dont conclus en 2021	Dont conclus en 2022
Contrats adultes relais	0	0	0
Contrats uniques d'insertion	0	0	0
Emplois d'avenir	0	0	0
PEC	13	2	11

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.10 Niveau de formation du personnel embauché

La répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2022 est similaire aux années précédentes. La part des salariés embauchés de niveau 3 (niveau équivalent au CAP) reste la plus élevée (40,3 % des embauches en 2022 soit +2,9 points par rapport à 2021). L'embauche des salariés de niveau 5 (bac +2) progresse de 2,7 points et l'embauche des salariés de niveau 6 et 7 (bac +3 et plus) se stabilise autour de 8 %. En revanche, le recrutement des salariés sans diplôme (années intermédiaires du premier cycle de l'enseignement secondaires) diminue (-4,8 points par rapport à 2021).

	2020	2021	2022
<b>Pas de diplôme</b> (anciennement Niveau VI)	13,4 %	17,6 %	<b>12,8 %</b>
<b>Niveau 3</b> (anciennement Niveau V)	43,3 %	37,4 %	<b>40,3 %</b>
<b>Niveau 4</b> (anciennement Niveau IV)	24,7 %	27,3 %	<b>26,6 %</b>
<b>Niveau 5</b> (anciennement Niveau III)	10 %	9,1 %	<b>11,8 %</b>
<b>Niveau 6 et 7</b> (anciennement Niveau I & II)	8,5 %	8,6 %	<b>8,4 %</b>

## 4.11 Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités (Données fournies par l'OPCO Mobilités)

*Pour mémoire, en application de la réforme sur la formation professionnelle issue de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCA Transport et Services a été remplacé par l'OPCO Mobilités depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019. Cette réforme a également créé une nouvelle institution nationale publique remplaçant, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le FPSPP, le Copanef et le Cnefop. Désormais, la totalité des fonds destinés au financement de la formation et de l'alternance est reversée à France Compétences. Cette nouvelle instance a pour mission de les répartir entre les différents acteurs et notamment aux opérateurs de compétences.*

Le bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités ne communique donc plus les chiffres liés à la collecte en raison de la mutualisation des fonds organisés par France Compétences.

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

et reprend les dispositions légales quant au financement de la professionnalisation. En application de cet accord, des actions de formation spécifiques à la branche sont financées par un versement à l'OPCO Mobilités correspondant à **0,3 % de la masse salariale brute des entreprises**.

Ces actions spécifiques sont notamment les formations relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens et celles effectuées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. En 2022, la collecte au titre des actions prioritaires de formation spécifiques à la branche est en hausse par rapport à 2021 et s'établit à 5,7 millions d'euros contre 5,5 millions d'euros en 2021. Après une forte hausse du nombre de stagiaires constatée entre 2020 et 2021 du fait d'un report des formations qui n'avaient pu se dérouler en 2020 en raison de la crise sanitaire. En 2022, le nombre de stagiaires au titre de la sécurité diminue et revient à son niveau d'avant Covid 19 (-1 463 stagiaires entre 2021 et 2022). De même, le nombre de FCO prises en charge au titre de l'année 2022 décroît passant ainsi de 6 978 en 2021 à 5 661 en 2022.



## 0,3 % actions prioritaires de formation spécifiques

	Exercice 2020 (0,3 %)*	Exercice 2021 (0,3 %)*	Exercice 2022 (0,3 %)*
Collecte (en €)	5 551 838	5 507 762	<b>5 735 493</b>
Engagements (en €)			
au titre de la VAE			
au titre de la Sécurité	3 398 358	4 574 432	<b>3 922 386</b>
<b>Total</b>	<b>3 398 358</b>	<b>4 574 432</b>	<b>3 922 386</b>
Nombre de stagiaires			
au titre de la validation des acquis professionnels			
au titre de la sécurité	12 446 (dont 6 736 FCO)	17 465 (dont 6 978 FCO)	<b>16 002 (dont 5 661 FCO)</b>
<b>Total</b>	<b>12 446</b>	<b>17 465</b>	<b>16 002</b>

\* Chiffres provisoires fournis par l'OPCO Mobilités, arrêtés au 5 mai 2023

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

**5**

# L'égalité Femmes / hommes

# 5 | L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Les dernières réformes du Code du travail sont venues renforcer la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Depuis 2020, et afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l'UTP a fait évoluer son enquête sociale. Dans ce sens, a été créé ce chapitre intitulé « *L'égalité Femmes/Hommes* », dans lequel sont répertoriés les résultats de **l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs** (article L.1142-8 du Code du travail).

Cette année **l'index de l'égalité professionnelle** est en hausse par rapport à 2021, les entreprises de notre panel obtiennent une note globale de **91,24 sur 100** en 2022 contre 89,68 en 2021.

Comme en 2021, nous observons que ce sont les entreprises de classe 3 de notre panel qui obtiennent la note la plus élevée (95,39 sur 100) suivies des entreprises de classe 1 (91,09 sur 100) et des entreprises de classe 2 (90,85 sur 100).

Comme les années précédentes, la note moyenne obtenue par les entreprises de notre panel est bien supérieure à la note moyenne enregistrée au niveau national. La tendance globale observée pour l'année 2022 révèle que les entreprises enregistrent une note moyenne de 86 sur 100, (Source : *Index de l'Égalité professionnelle 2022*).

En 2022, **l'indicateur sur l'écart de rémunération** est légèrement supérieur à celui de 2021, les entreprises de notre panel obtiennent une note globale de **39,22 sur 40** contre 39,08 en 2021.

**L'indicateur sur l'écart de répartition des augmentations individuelles** qui concerne les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel, est stable par rapport à 2021 et affiche une note globale de **19,11 sur 20** contre 19,14 en 2021.

**L'indicateur sur l'écart de répartition des augmentations individuelles** qui concerne les entreprises de 50 à 249 salariés de notre panel, est en baisse par rapport à 2021 avec une note globale de **29,91 sur 35** contre 33,65 en 2021.

**L'indicateur sur l'écart de répartition des promotions** qui concerne les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel, est en légère baisse par rapport à 2021 et affiche une note globale de **13,29 sur 15** contre 13,45 en 2021.

**L'indicateur sur le pourcentage de salariées qui ont vu leur rémunération augmentée à leur retour de congés maternité** est en légère baisse, les entreprises de notre panel enregistrent un score de **14,92 sur 15** contre 14,99 en 2021. La moyenne nationale s'élève à 12 sur 15 (Source : *Index de l'Égalité professionnelle 2022*).

Enfin, la mesure de **la parité entre les femmes et les hommes** parmi les 10 plus hautes rémunérations révèle que les entreprises de notre panel obtiennent la note globale de **5,61 sur 10**. La moyenne nationale s'élève à 5 sur 10 (Source : *Index de l'Égalité professionnelle 2022*).

	2020	2021	2022
Indicateur global - Résultat sur 100 points			
<b>TOTAL</b>	90,31	89,68	91,24
<b>Classe 1</b>	90,54	89,87	91,09
<b>Classe 2</b>	90,03	88,77	90,85
<b>Classe 3</b>	86,60	90,90	95,39

## INDICATEUR 1

Écart de rémunération - Résultats sur 40 points

TOTAL	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	38,94	39,08	39,22

## INDICATEUR 2A

Écart de répartition des augmentations individuelles - Résultat sur 20 points (pour les entreprises de plus de 250 salariés)

TOTAL	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	19,17	19,14	19,11

## INDICATEUR 2B

Écart de répartition des augmentations individuelles - Résultat sur 35 points (pour les entreprises de 50 à 249 salariés)

TOTAL	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	21,72	33,65	29,91

## INDICATEUR 3

Écart de répartition des promotions - Résultat sur 15 points (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés)

TOTAL	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	14,30	13,45	13,29

## INDICATEUR 4

Le pourcentage de salariés augmenté au retour de congés maternité - Résultat sur 15 points

TOTAL	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	14,20	14,99	14,92

## INDICATEUR 5

La parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations - Résultat sur 10 points

TOTAL	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	5,21	5,64	5,61

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et ce quel que soit la taille de l'entreprise.

En 2021, au sein des entreprises de notre panel, 29 entreprises ont indiqué que leur CSE avait désigné un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, contre 84 en 2021 et 77 en 2020. Ce chiffre doit être pris avec précaution puisque nous constatons que 100 entreprises de notre panel n'ont pas répondu à cette question contre 29 en 2020 et 2021.

	Oui	Non	Non répondant	TOTAL
<b>2022</b>				
<b>TOTAL</b>	29	2	100	131
<b>Classe 1</b>	25		2	27
<b>Classe 2</b>	4	2	40	46
<b>Classe 3</b>			58	58
<b>2021</b>				
<b>TOTAL</b>	84	18	29	131
<b>Classe 1</b>	24		3	27
<b>Classe 2</b>	31	6	9	46
<b>Classe 3</b>	29	12	17	58
<b>2020</b>				
<b>TOTAL</b>	77	25	29	131
<b>Classe 1</b>	23	1	3	27
<b>Classe 2</b>	32	8	6	46
<b>Classe 3</b>	22	16	20	58

# 5 | L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

6

Les  
**Conséquences  
sociales**  
liées à  
la crise de la  
Covid-19

# 6 | LES CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE DE LA COVID-19

## 6.1 Activité partielle en période de crise sanitaire Covid-19

Depuis la crise sanitaire, le dispositif d'activité partielle a été transformé en assouplissant la procédure et en améliorant la prise en charge par l'Etat des indemnités versées par l'employeur.

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

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

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

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

Les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants sont placés en activité partielle :

- Les salariés considérés comme des personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19, selon des critères fixés par un texte réglementaire. Le dispositif a été prolongé jusqu'au 31 janvier 2023 (Décret n° 2022-1369 du 27 octobre 2022 relatif aux personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19) ;
- Les salariés parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de maintien à domicile (dispositif qui a pris fin le 31 juillet 2022).

L'amélioration générale du contexte sanitaire pendant l'année 2022 explique qu'au sein des entreprises de notre panel seulement 17 entreprises ont répondu avoir mis une partie de leurs salariés en activité partielle au cours de l'année, contre 87 en 2021 et 108 en 2020.

	2020 Nombre d'entreprises ayant répondu Oui	2021 Nombre d'entreprises ayant répondu Oui	2022 Nombre d'entreprises ayant répondu Oui
--	---	---	---

Au cours de l'année avez-vous mis une partie de vos salariés en activité partielle ?

<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>87</b>	<b>17</b>
<b>Classe 1</b>	22	25	15
<b>Classe 2</b>	42	32	2
<b>Classe 3</b>	44	30	

Les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants sont placés en activité partielle :

- Les salariés considérés comme des personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19, selon des critères fixés par un texte réglementaire. Le dispositif a été prolongé jusqu'au 31 janvier 2023 (Décret n° 2022-1369 du 27 octobre 2022 relatif aux personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19) ;
- Les salariés parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de maintien à domicile (dispositif qui a pris fin le 31 juillet 2022).

Même si le dispositif a continué à s'appliquer en 2022, nous constatons que le recours à l'activité partielle a été globalement très peu utilisé par les entreprises de notre panel par rapport aux deux années précédentes.

Ainsi, aucun salarié des entreprises de notre panel a été placé en activité partielle en 2022 en raison d'une baisse temporaire d'activité contre 10 326 salariés en 2021 et 22 923 salariés en 2020.

En 2022, seulement 60 salariés dont 9 femmes des entreprises de notre panel ont été placés en activité partielle pour personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable contre 734 salariés en 2021.

En 2022, 207 salariés dont 47 femmes des entreprises de notre panel ont été placés en activité partielle pour garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap contre 3 425 en 2021.



	2020		2021		2022	
	Nombre de salariés placés effectivement en AP	dont femmes	Nombre de salariés placés effectivement en AP	dont femmes	Nombre de salariés placés effectivement en AP	dont femmes

Placés effectivement en activité partielle pour Baisse temporaire d'activité

TOTAL	22 923	4 664	10 326	1 909		
Classe 1	16 106	3 153	8 780	1 556		
Classe 2	5 194	1 105	1 293	301		
Classe 3	1 623	406	253	52		

Placés effectivement en activité partielle pour Personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable

TOTAL	2 106	318	734	179	60	9
Classe 1	1 706	241	652	158	57	9
Classe 2	341	68	71	18	3	
Classe 3	59	9	11	3		

Placés effectivement en activité partielle pour Garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap sans limite d'âge

TOTAL	2 928	877	3 425	723	207	47
Classe 1	2 108	623	2 730	549	206	47
Classe 2	684	204	662	166	1	
Classe 3	136	50	33	8		

Placés effectivement en activité partielle Au Total

TOTAL	28 198	5 690	14 411	2 735	245	56
Classe 1	20 829	3 971	12 403	2 254	242	56
Classe 2	5 769	1 304	1 834	446	3	
Classe 3	1 600	415	174	35		

# 6 | LES CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE DE LA COVID-19

## 6.2 Mobilisation du dispositif du Fonds National pour l'Emploi dit FNE-Formation

Le FNE-Formation est un dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou employés dans une entreprise en difficulté, en mutation et/ou en reprise d'activité. L'objectif : faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques et favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

Le FNE-Formation intervient pour soutenir et encourager les parcours de formations qui sont profitables au salarié, qui renforce ainsi son employabilité en adaptant et en favorisant le développement de ses compétences. Le FNE-Formation permet d'une part à l'entreprise de maintenir le lien avec les compétences utiles à ses activités et d'autre part de favoriser le rebond de l'économie.

En contrepartie de l'aide, les entreprises sont tenues de maintenir dans l'emploi les salariés pendant toute la durée du parcours de formation, qui ne peut excéder douze mois.

Les Actions de formation sont éligibles à condition de s'inscrire dans un parcours de formation (ex : les formations obligatoires (FIMO, FCO, VE/VH) et les formations dispensées par un organisme de formation externe ou interne.

Pour bénéficier du dispositif il faut s'adresser à son opérateur de compétences (OPCO) afin de préparer la demande FNE Formation et de récupérer le dossier de demande de subvention.

En 2022, 5 entreprises de notre panel ont mobilisé le FNE-Formation contre 7 en 2021. Parmi les entreprises bénéficiaires, seules les entreprises de classe 1 et 2 ont sollicité ce dispositif (4 entreprises de classe 1 et 1 entreprise de classe 2).

Ce sont les entreprises de classe 1 qui ont le plus grand nombre de salariés concernés par ce dispositif (69 salariés).

	2020 Nombre d'entreprises ayant répondu Oui	2021 Nombre d'entreprises ayant répondu Oui	2022 Nombre d'entreprises ayant répondu Oui
--	---	---	---

Avez-vous mobilisé le dispositif du FNE-Formation ?

<b>TOTAL</b>	10	7	5
<b>Classe 1</b>	2	0	4
<b>Classe 2</b>	3	5	1
<b>Classe 3</b>	5	2	0

Concernés par le dispositif d'urgence du FNE-Formation

<b>TOTAL</b>	143	166	70
<b>Classe 1</b>	96	0	69
<b>Classe 2</b>	26	74	1
<b>Classe 3</b>	21	92	0

dont femmes

<b>TOTAL</b>	28	28	13
<b>Classe 1</b>	16	0	12
<b>Classe 2</b>	8	12	1
<b>Classe 3</b>	4	16	0

## 6.3 Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

Depuis la crise sanitaire, le Gouvernement a mis en place une série de mesures en faveur de l'emploi et de l'apprentissage. Il a notamment prévu une aide exceptionnelle de 5 000 à 8 000 euros pour toute embauche d'apprenti ou de salariés en contrat de professionnalisation jusqu'au 31 décembre 2022 (Décret n° 2022-958 du 29 juin 2022 relatif à la prolongation de la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation).

Cette aide s'adresse à tous les apprentis et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation quel que soit le niveau de la formation visée (du CAP au Master).

Cette aide s'adresse à toutes les entreprises qui recrutent un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation sous conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés d'atteindre un quota d'alternant dans leurs effectifs en 2022.

En 2022, seulement 5 entreprises de notre panel contre 33 entreprises en 2021 indiquent avoir bénéficié de cette aide exceptionnelle.

Bien que les entreprises de classe 1 aient moins sollicité cette aide, elles ont néanmoins recruté le plus grand nombre d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation soit 164 recrutements dont 35 femmes sur les 243 recrutements au total.

	2020 Nombre d'entreprises ayant répondu Oui	2021 Nombre d'entreprises ayant répondu Oui	2022 Nombre d'entreprises ayant répondu Oui
--	---	---	---

Avez-vous bénéficié de cette aide exceptionnelle ?

	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	25	33	5
Classe 1	3	6	4
Classe 2	12	16	1
Classe 3	10	11	0

	2020 Nombres de salariés concernés par le dispositif	2021 Nombres de salariés concernés par le dispositif	2022 Nombres de salariés concernés par le dispositif
--	---	---	---

Embauches d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation réalisés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020

	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	142	284	243
Classe 1	98	192	164
Classe 2	30	79	65
Classe 3	14	13	14

dont femmes

	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	49	92	67
Classe 1	28	56	35
Classe 2	15	29	24
Classe 3	6	7	8

# 6 | LES CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE DE LA COVID-19



7

# Données de cadrage économique

## 7.1 Le contexte économique national en 2022

### Les grands indicateurs

Le spectre du Covid toujours bien présent dans le rétroviseur, l'année 2022 a été principalement marquée par l'amorce d'une crise énergétique, conséquence directe – et avant-goût des problèmes à venir ? – de la guerre en Ukraine. Il semble bien difficile de mesurer alors des impacts du renchérissement des coûts sur une économie qui retrouvait de l'allant. Le PIB retrouve ainsi son niveau de 2019, avec un modeste +2,6 % par rapport à 2021 mais, dans le détail, des écarts structurels subsistent.

En effet, la production de l'industrie manufacturière stagne alors qu'elle est loin d'avoir rebondi suffisamment en 2021 après le trou d'air de 2020. La balance commerciale nationale reste donc en déséquilibre avec une hausse des importations de +9,1 %, supérieures aux exportations (+7,1 %).

Les ménages ralentissent leurs dépenses de consommation (+2,7 %) et n'arrivent plus à former du capital fixe (+0,3 %), reflet larvé de la tendance inflationniste (+5,2 %).

	2019	2020	2021	2022 (p)
Produit intérieur brut en volume	+1,5 %	-8,0 %	+6,8 %	<b>+2,6 %</b>
Indice des prix à la consommation	+1,6 %	+0,5 %	+1,6 %	<b>+5,2 %</b>
Dépenses de consommation des ménages (en volume)	+1,6 %	-7,2 %	+5,2 %	<b>+2,7 %</b>
Exportations (en volume)	+1,8 %	-16,1 %	+8,6 %	<b>+7,1 %</b>
Importations (en volume)	+2,6 %	-12,2 %	+7,8 %	<b>+9,1 %</b>
Formation brute de capital fixe (en volume)	+4,3 %	-8,9 %	+11,4 %	<b>+2,3 %</b>
Entreprises non financières	+3,7 %	-8,1 %	+11,4 %	<b>+3,3 %</b>
Ménages	+1,8 %	-12,2 %	+17 %	<b>+0,3 %</b>
Administrations publiques	+7,7 %	-4,4 %	+2,7 %	<b>+0,6 %</b>
Production de l'industrie manufacturière	+0,5 %	-13,0 %	+5,7 %	<b>+0,1 %</b>

Source : INSEE

### Le marché du travail

La reprise de 2021 est confirmée en 2022 avec +1,3 % d'augmentation des effectifs tous secteurs confondus, dépassant ainsi les volumes de 2019. Le tertiaire marchand et l'industrie s'inscrivent dans la moyenne tandis que les secteurs de la construction, qui n'avaient pas particulièrement été ralentis, et des administrations publiques, fortement sollicitées en période sanitaire, se situent dans des tendances de plateau.

Le secteur de l'industrie automobile continue sa longue récession d'effectifs (-2,9 %), une trajectoire exogène aux crises actuelles mais qui s'est retrouvée renforcée par celles-ci.

Alors que le taux de chômage au 4<sup>e</sup> trimestre 2021 était le plus bas depuis 2008, il continue encore de diminuer de manière quasiment uniforme pour toutes les classes d'âges, atteignant 7,2 %. La pérennité des efforts auprès des jeunes est néanmoins à surveiller, en témoigne la légère hausse pour les hommes de 15-24 ans.

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

	2019	2020	2021	2022
<b>Industrie</b>	0,3	-1,7	1,3	<b>1,2</b>
dont				
Fabrication de matériel de transport	0,4	-2,7	-1,9	<b>0,6</b>
Industrie automobile	-2,2	-4	-2,9	<b>-2,9</b>
Fabrication d'autres matériels de transport	3,4	-1,3	-0,8	<b>4,3</b>
<b>Construction</b>	3,3	2,1	3,3	<b>0,7</b>
<b>Tertiaire marchand</b>		-2,8	5,9	<b>2,0</b>
dont				
Transports et entreposage	1,1	-1		<b>0,7</b>
<b>Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</b>	0,2	0,7	0,8	<b>0,3</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>1,1</b>	<b>-1,2</b>	<b>3,5</b>	<b>1,3</b>

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

Source : INSEE

## Chômage

Taux de chômage (au sens du Bureau International du Travail)	T4 2019	T4 2020	T4 2021	T4 2022(p)
<b>Femmes</b>	<b>8,0</b>	7,9	7,3	6,9
- de 15 à 24 ans	19,0	17,7	15,5	14,8
- de 25 à 49 ans	7,6	7,6	6,9	6,5
- 50 ans et plus	5,6	5,7	5,4	5,2
<b>Hommes</b>	<b>8,2</b>	8,0	7,6	7,4
- de 15 à 24 ans	20,6	19,0	17,3	18,6
- de 25 à 49 ans	7,2	7,4	6,5	6,5
- 50 ans et plus	6,0	5,7	5,5	4,8
<b>Ensemble</b>	<b>8,1</b>	8,0	7,3	7,2
- de 15 à 24 ans	19,9	18,4	16,6	16,9
- de 25 à 49 ans	7,4	7,5	6,6	6,5
- 50 ans et plus	5,8	5,7	5,2	5,0

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

(p) données provisoires

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

## 7.2 Les budgets des collectivités locales

### Les finances locales

Avec un exercice 2021 réhaussé par rapport aux prévisions, les collectivités locales ont finalement pu reconstituer des marges de manœuvre sur les volets de l'épargne brute et des recettes de fonctionnement. Las, la crise énergétique de 2022 entrave la dynamique annoncée.

Les recettes de fonctionnement restent pourtant à la hausse en 2022 avec +3,2 %, portées par différentes fiscalités (TVA, taxe foncière sur les propriétés bâties). Dans le même temps, les dépenses

de fonctionnement augmentent de +4,9 % sous le double effet de l'inflation et de la revalorisation du point d'indice.

Une situation somme toute contrastée et à l'envers de l'année 2021, qui n'avait pas permis de relancer la machine en raison du contexte sanitaire encore bien présent. Conséquence, une épargne brute de nouveau en baisse en 2022 (-4,4 %) et une stagnation de la tendance pour les dépenses d'investissement, qui ramenées au contexte déflationniste, seront inférieures en volume.

	En milliards d'euros	2021/2020	2021	2022/2021	2022 (p)
Recettes	<b>Total</b>	<b>+5,4 %</b>	<b>248,5</b>	<b>+3,2 %</b>	<b>256,6</b>
	Recettes fiscales	+4,1 %	159,9	+4 %	166,3
	Dotations de l'État	+5,6 %	39,3	+0,6 %	39,5
	Autres recettes	+10,0 %	49,4	+2,8 %	50,8
Dépenses	<b>Total</b>	<b>+3,2 %</b>	<b>203,5</b>	<b>+4,9 %</b>	<b>213,5</b>
	Dépenses de personnel	+2,8 %	72,2	+4,1 %	75,2
	Charges à caractère général	+6 %	48,5	+11,6 %	54,1
	Dépenses d'intervention	+1,8 %	72,5	+2,3 %	4,2
	Autres dépenses	+9 %	6,5	+0,4 %	6,5
	Intérêts de la dette	-8,1 %	3,8	-5,9 %	3,8
<b>Épargne brute</b>		<b>+17,2 %</b>	<b>45</b>	<b>-4,4 %</b>	<b>43,1</b>
<b>Dépenses d'investissement</b>		<b>+6,9 %</b>	<b>65,1</b>	<b>+6,9 %</b>	<b>69,6</b>
<b>Encours de la dette au 31/12</b>		<b>+1,5 %</b>	<b>200,5</b>	<b>+1,6 %</b>	<b>203,7</b>

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2022, septembre 2022

## Le budget des groupements à fiscalité propre

Les recettes de fonctionnement des EPCI connaissent une bonne dynamique avec +3,8 % en 2022. Principale raison : des recettes fiscales en hausse de +4,8 % qui connaissent pourtant, dans le détail, des effets opposés. Tandis que la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises baisse de -3,1 %, la TVA devient le principal impôt intercommunal, en hausse de +9,7 %. Les dotations stagnent après avoir connu un fort rebond en 2021, ce qui peut être interprété comme un rééquilibrage entre dépendance et dynamisme fiscal local.

Les dépenses de fonctionnement augmentent davantage que les recettes (+4,7 %) dans un contexte multifactoriel. En effet, la

forte croissance des charges à caractère général (+11,7 %) peut être expliquée par des coûts énergétiques renforcés (chauffage, éclairage, combustibles) et des revalorisations attendues des salaires (hausse de point d'indice, primes), entraînant une hausse des frais de personnel de +5,1 %.

Du côté de l'investissement, la tendance 2021 est revue à la baisse par rapport aux prévisions (+0,6 % au lieu de +8,6 % initialement), reportant ainsi la dynamique d'investissement sur l'année 2022, bien que de manière plus modérée à +5,2 %, freinée notamment par les surcoûts dans le secteur de la construction.

		En milliards d'euros	Montant en milliards d'euros en 2022 (p)	Évolutions 2022/2021 (p)
Recettes	<b>Total</b>		<b>49,2</b>	<b>+3,8 %</b>
	Hors reversements fiscaux		37,4	+4,8 %
	Recettes fiscales		32,2	+4,8 %
	Dotations de l'État		9,8	+0,7 %
	Autres recettes		7,2	+3,5 %
Dépenses	<b>Total</b>		<b>42,9</b>	<b>+4,7 %</b>
	Hors reversements fiscaux		31,1	+6,2 %
	Charges de personnel		11,2	+5,1 %
	Charges à caractère général		8,2	+11,7 %
	Dépenses d'intervention		9,0	+4,8 %
	Autres dépenses		14,0	+0,9 %
	Intérêts de la dette		0,5	-5,4 %
<b>Épargne brute</b>			<b>6,3</b>	<b>-1,6 %</b>
<b>Dépenses d'investissement</b>			<b>10,6</b>	<b>+5,2 %</b>
<b>Encours de la dette au 31/12</b>			<b>28,3</b>	<b>+0,7 %</b>

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2022, septembre 2022

## 7.3 Le secteur des transports

### Le transport de marchandises

La crise énergétique a coupé les élans de reprise des modes de fret sur l'année 2022, accusant ainsi un léger repli de -1,1 % hors

oléoducs. Le fret ferroviaire subit la même tendance (-0,6 %) mais reste tout de même à des niveaux supérieurs à 2019.

	Niveaux en milliards de tonnes-kilomètres				en %
	2019	2020	2021	2022 (e)	2022/2021
<b>Transport ferroviaire</b>	<b>33,9</b>	31,3	35,8	<b>35,3</b>	<b>-0,6 %</b>
<b>Transport routier</b>	<b>296,8</b>	287	292,0	<b>289,4</b>	<b>-0,9 %</b>
Pavillon français	<b>168</b>	162,2	168,1	<b>164,2</b>	<b>-2,3 %</b>
Pavillon étranger	<b>128,8</b>	124,8	123,9	<b>125,3</b>	<b>1,1 %</b>
<b>Transport fluvial</b>	<b>7,4</b>	6,5	6,8	<b>6,2</b>	<b>-9,0 %</b>
<b>Oléoducs</b>	<b>11,8</b>	9,3	10,4	<b>11,2</b>	<b>7,7 %</b>
<b>Ensemble des transport terrestres y compris oléoducs</b>	<b>349,9</b>	<b>334,1</b>	<b>345</b>	<b>342,1</b>	<b>-0,8 %</b>
<b>Ensemble des transports terrestres hors oléoducs</b>	<b>338,1</b>	<b>324,8</b>	<b>334,6</b>	<b>330,9</b>	<b>-1,1 %</b>

Unité : milliards de t-km

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDDS, Datalab, avril 2022

Sources : CGDD, SDES, Les Comptes des Transports en 2020 et Datalab, avril 2022



## Le transport de voyageurs

2022 était l'année anticipée de reprise pour le transport de voyageurs et dans un sens elle n'a pas déçu : +11,8 % pour l'ensemble des modes dont +35,9 % pour le ferré. C'est sur la longue distance que la reprise se fait la plus forte, dans un rattrapage des interdictions des deux années antérieures.

La reprise du trafic automobile était également attendue (+8 %), mais il est bien difficile d'y discerner des tendances long terme

entre la réelle augmentation des coûts du carburant et les boucliers tarifaires.

Du côté des transports collectifs urbains, les modes lourds reprennent fort, bien qu'encore inférieurs à 2019, tandis que les transports par autobus ont été impactés par les difficultés de recrutement de conducteurs.

	Niveaux en milliards de voyageurs-kilomètres				en %
	2019	2020	2021	2022 (e)	2022/2021
<b>Transport individuel en véhicules particuliers</b>	<b>808,2</b>	<b>680,5</b>	<b>728,2</b>	<b>786,5</b>	<b>8 %</b>
<b>Transports collectifs</b>	<b>188,3</b>	<b>109,7</b>	<b>137,9</b>	<b>182,2</b>	<b>32,1 %</b>
<b>Transports routiers</b>	<b>59,7</b>	<b>37,6</b>	<b>41</b>	<b>48,9</b>	<b>19,2 %</b>
Autocars <sup>(1)</sup>	44,4	27,4	28,7	35,6	24,2 %
Dont autocars « Macron »	2,9	0,9	1,2	1,4	19,3 %
Dont occasionnel en autocars étrangers	6,7	1,7	2,1	2,6	21,8 %
Autobus et tramways	15,3	10,1	12,2	13,2	8,6 %
Ile-de-France	6,8	4,5	5,4	5,8	6,9 %
Hors Ile-de-France	8,4	5,7	6,9	7,5	8,3 %
<b>Transports ferrés</b>	<b>112,4</b>	<b>64,9</b>	<b>86,9</b>	<b>118,1</b>	<b>35,9 %</b>
<b>Transport ferroviaire</b>	<b>102</b>	<b>59,3</b>	<b>79,5</b>	<b>108,5</b>	<b>36,5 %</b>
Trains à grande vitesse	61,9	35,7	48,6	68,3	40,6 %
Trains interurbains (dont TET) <sup>(2)</sup>	5,3	2,2	3,1	3,8	22,1 %
Trains sous convention des conseils régionaux <sup>(3)</sup>	15,3	10,8	14,7	19,2	30,4 %
Trains et RER d'Ile-de-France	19,5	10,6	13,1	17,2	31,3 %
Métros	10,4	5,5	7,3	9,6	31,8 %
Ile-de-France	7,8	3,9	5,3	7	33 %
Hors Ile-de-France	2,6	1,6	2	2,6	28,7 %
<b>Transports aériens<sup>(4)</sup></b>	<b>16,2</b>	<b>7,2</b>	<b>10,1</b>	<b>14,4</b>	<b>42,6 %</b>
<b>Ensemble</b>	<b>996,4</b>	<b>790,1</b>	<b>866,1</b>	<b>968,6</b>	<b>11,8 %</b>

(1) Transport occasionnel régulier (dont autocars SNCF), scolaire et de personnel

(2) Sous convention avec l'Etat et non conventionnés (hors TGV)

(3) Trains sous convention des Conseils régionaux (hors Ile-de-France et Corse). Y compris les « Express d'Intérêt Régional ».

(4) Vols Intérieurs à la métropole uniquement

Champ : France métropolitaine

Sources : SDES, à partir de : Arafer, Bilan de la circulation, DGAC, Enquête annuelle sur les transports collectifs urbains (Cerema, CGDD, DGITM, Gart, UTP), ensemble des opérateurs ferroviaires, STIF-Omnil, UTP

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDES, Datalab, avril 2023

## Focus sur le transport urbain de voyageurs en province

La reprise entamée en 2021 se confirme en 2022, dans le sillage d'une production kilométrique déjà supérieure à son niveau de 2019 (+3,2 % par rapport à 2019). Malgré une tendance annuelle

croissante proche des +15 %, les niveaux de trafic (-6,70 %) et recettes (-9,7 %) restent en deçà de 2019.

	Production		Trafic		Recettes	
	2021	2022 (p)	2021	2022 (p)	2021	2022 (p)
Ensemble des réseaux de province	+9,9 %	<b>+3 %</b>	+23,2 %	<b>+14,9 %</b>	+15,4 %	<b>+15,4 %</b>
Réseaux de plus de 250 000 habitants desservis	+9,6 %	<b>+2,8 %</b>	+25,5 %	<b>+15,1 %</b>	+15 %	<b>+15,7 %</b>
Réseaux entre 100 et 250 000 habitants desservis	+10 %	<b>+2,7 %</b>	+11,6 %	<b>+14 %</b>	+18,3 %	<b>+13,8 %</b>
Réseaux de moins de 100 000 habitants desservis	+12,4 %	<b>+5,9 %</b>	+18,2 %	<b>+11,7 %</b>	+15,9 %	<b>+9,8 %</b>

(p) données provisoires

Sources : UTP, indicateurs mensuels de conjoncture 2021 et 2022

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

Département des affaires sociales  
Mathieu DUFOUR, directeur du département  
Cécilia VAURY, chargée de mission  
Roxane BLONDIN, assistante de direction

● **Rédaction des données économiques :**

Hugo SALMON, chargé de mission au Département  
Affaires Économiques, Techniques et Prospective (AETP)

**Conception graphique, maquette et exécution**

Z&A Conseil  
membre du groupe Une Belle Agence



Document imprimé sur papier 100 % recyclé



Imprimerie B-est Communication  
72 av. de l'Europe 77 184 Emerainville





17, rue d'Anjou 75008 Paris

T +33 (0)1 48 74 63 51

F +33 (0)1 40 16 11 72

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

