

RAPPORT SOCIAL ANNUEL

Rapport de la commission sociale

**L'EVOLUTION SOCIALE
DANS LES TRANSPORTS TERRESTRE,
MARITIME ET AERIEN
en 2003-2004**

Premier fascicule

L'EVOLUTION DE LA REGULATION SOCIALE

Le rapport 2003-2004 innove dans la mesure où il est découpé en deux grandes parties, faisant chacune l'objet d'un fascicule (la partie qualitative que l'on retrouve depuis plusieurs années et qui est constituée de rapports élaborés dans le cadre de groupes de travail étant considérée à part).

Le premier fascicule porte sur **l'évolution de la régulation sociale** en 2003 et 2004. D'une part y figurent les chapitres du rapport social habituellement consacrés à l'évolution législative, réglementaire et conventionnelle et ceux relatifs à l'activité des organismes de contrôle de la réglementation sociale.

D'autre part, y sont inclus deux thèmes sur lesquels il a paru intéressant de mettre l'accent :

- d'un côté l'état de l'harmonisation sociale dans les transports,
- de l'autre, le point sur la question de la prévention des conflits collectifs du travail dans les services publics de transport.

Le second fascicule est consacré à la présentation des **données statistiques** communiquées par les branches, les grandes entreprises nationales, les services ministériels parmi lesquels figurent bien entendu les organismes collecteurs et producteurs d'informations).

Les données collectées portent sur l'année 2003 de manière générale et sur 2004 lorsqu'elles sont déjà disponibles pour cette dernière année.

La deuxième partie statistique comporte elle-même trois sous parties

- la première concerne **l'ensemble du secteur des transports**, permettant de situer ce secteur par rapport à l'ensemble des secteurs d'activité économique et également de faire certaines comparaisons entre modes de transport,
 - la seconde présente **chaque sous secteur et mode de transport** ; les modes ont été regroupés en **cinq grands sous secteurs** : le **transport routier** qui regroupe le transport routier de marchandises et le transport routier interurbain de personnes, le **transport urbain de personnes** composé de la RATP d'une part, des transports urbains de province d'autre part, le **transport ferroviaire** représenté essentiellement par la SNCF actuellement, le **transport par eau** constitué du transport fluvial et du transport maritime enfin le **transport aérien**. Certaines activités ont été intégrées car, soit elles sont soumises à la tutelle technique du ministère des transports comme l'activité de collecte et de transport de déchets, soit elles concourent directement à l'activité de transport, comme les services d'assistance en escale ou les gestionnaires d'infrastructures de transport,
 - la troisième partie porte sur **les transports dans l'Union européenne** : les données se sont enrichies ces dernières années grâce aux travaux de la Fondation européenne sur les conditions de vie et de travail dans le secteur du transport routier de marchandises qui a donné lieu à une étude sectorielle. Dans un proche avenir, le transport ferroviaire en Europe sera également approfondi sur la plan social, puis les autres modes de transport.
- Enfin des annexes statistiques permettent de compléter les informations.

Sommaire du premier fascicule

Introduction : synthèse du rapport

PREMIERE PARTIE

EVOLUTION DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS ET CONTRÔLE DE LEUR APPLICATION

I LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES EN 2003 ET 2004

I.1 Les principales dispositions internes législatives et réglementaires intervenues en 2002-2003 dans le secteur des transports terrestres

I.1.1. La réglementation communautaire

I.1.2. La réglementation nationale

I.2. Les principales dispositions conventionnelles intervenues en 2003 et 2004

I.2.1. Bilan de la négociation collective de branche dans le transport routier et dans le transport public urbain

I.2.2. La concertation à la SNCF

I.2. 3. La concertation à la RATP

I.2.4. Bilan de la négociation collective dans le transport fluvial

I.2.5. Bilan de la négociation collective dans le transport maritime

I.2. 6. Bilan de la négociation collective dans le transport aérien

II . LE CONTRÔLE DE LA REGLEMENTATION SOCIALE

II.1 L'activité des services de contrôle des transports terrestres

II.2 L'activité des services de l'inspection du travail des transports

DEUXIEME PARTIE : DOSSIERS D'ACTUALITE

Dossier 1. Evolution de l'harmonisation sociale dans les transports

- 1. Principales incidences de l'ouverture des marchés du transport dans les différents secteurs concernés**
 - 1.1. Dans le transport routier**
 - 1.2. Dans le transport maritime**
 - 1.3. Dans le transport aérien**
- 2. Les politiques particulières mises en œuvre au niveau communautaires et au niveau national**
 - 2.1. L'harmonisation sociale dans les transports**
 - 2.1.1. Dans les transports routiers**
 - 2.1.2. Dans le transport aérien**
 - 2.1.3. Dans le transport maritime**
 - 2.1.4. Dans le transport fluvial**
 - 2.2. Mesures de soutien et d'accompagnement à caractère national**
 - 2.2.1. Pour le transport routier**
 - 2.2.2. Pour le transport maritime**
 - 2.2.3. Pour le transport fluvial**

Annexe 1 : le transport ferroviaire : nouveaux problèmes

Annexe 2 : Eléments relatifs aux incidences de l'élargissement récent de l'Union européenne

Annexe 3 : Le repli des transporteurs routiers français sur le territoire national

Annexe 4 : Données sur la compétitivité du transport aérien français

Dossier 2. Evolution des dispositifs négociés de prévention des conflits sociaux dans les services publics de transport

- 1. Les dispositifs mis en place dans les grandes entreprises nationales**
- 2. Vers une généralisation à l'ensemble des services publics de transport des dispositifs négociés de prévention des conflits collectifs du travail ?**

Fiches complémentaires

- 1. principales propositions de la Commission Mandelkern**
- 2. le maintien des services essentiels au Québec**

Synthèse du rapport sur l'évolution sociale dans les transports en 2003 - 2004

Partie thématique : la régulation sociale (premier fascicule)

I. Les avancées de l'harmonisation sociale dans les transports

Un dossier thématique (dossier I) fait le point des évolutions en terme d'harmonisation, sociale notamment, dans les différents modes de transport exposés à la concurrence internationale

Dans les transports routiers, l'harmonisation sociale a connu des avancées marquantes ces trois dernières années.

Parmi les textes importants intervenus, il faut citer notamment :

- en matière de **durée du travail**, la directive temps de travail 2002-15 du 11 mars 2002 et la directive 2003/88 du 4 novembre 2003),
- dans le domaine des **conditions d'emploi** des conducteurs non ressortissants, l'attestation de conducteur prévue par le Règlement CE du 1^{er} mars 2002 et exigible pour les conducteurs ressortissants de pays tiers depuis le 19 mars 2003,
- et dans celui de la **formation professionnelle** des conducteurs routiers, la directive 2003/59/CE du 15 juillet 2003, dite « directive formation ».

Les directives « temps de travail » ont été transposées dans notre ordre juridique par l'ordonnance du 12 novembre 2004¹, mettant en conformité avec le droit communautaire les dispositions législatives applicables notamment aux personnels roulants et navigants des transport routiers, du transport urbain, de la navigation intérieure, du secteur du transport ferroviaire hors SNCF et RATP.

Pour le transport ferroviaire, il convient de retenir la proposition de directive relative à la **certification du personnel de conduite sur le réseau ferroviaire de la Communauté**.

Ce projet reprend en partie les acquis de l'accord portant sur la **licence européenne** pour les conducteurs assurant un service transfrontalier conclu le 27 janvier 2004 au niveau européen par les partenaires sociaux du secteur .

Un deuxième accord conclu le même jour concerne les **conditions d'utilisation** des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

Pour le transport maritime, il faut signaler les travaux entrepris au sein de l'OIT de consolidation dans le cadre d'une convention maritime des quelque 70 conventions et recommandations internationales existantes dans le domaine social.

Il faut également mettre en avant la ratification par la France en 2004 de plusieurs de ces différentes conventions concernant la réglementation et la protection sociales des marins.

¹ L'ordonnance a été ratifiée par le Parlement le 7 avril 2005.

Le premier décret pris en application de l'ordonnance est le décret 2005-306 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises.

Le dossier relatif à l'évolution de l'harmonisation sociale met l'accent dans une première partie sur les conséquences en terme de compétitivité pour les transporteurs français ayant du faire face dans une période rapprochée à la fois la libéralisation de l'activité et à l'ouverture d'un marché européen de plus en plus vaste.

En outre, la dernière étape de l'élargissement de l'Union européenne a ravivé les craintes des entreprises françaises s'estimant menacées par la concurrence d'entreprises installées dans les PECO et bénéficiant de différentiels de compétitivité, en matière fiscale, sociale et de rémunérations notamment.

Afin de remédier à la situation résultant de telles distorsions de concurrence, les Etats membres ont été soucieux de mettre en place, à travers une harmonisation sociale, fiscale et réglementaire, un cadre juridique propre à garantir la concurrence la plus équitable possible entre les Etats membres de l'Union européenne.

Par ailleurs, afin de donner aux entreprises des secteurs les plus exposés les moyens de s'adapter à une concurrence plus vive, différents Etats, soucieux de maintenir à la fois le niveau d'activité et le standard social des personnes employées, mettent en œuvre des plans sectoriels d'adaptation et de développement.

Ainsi, dans le transport routier de marchandises, le gouvernement a proposé à la profession en septembre 2004 **un plan de mobilisation et de développement comportant trois volets : un volet fiscal, un volet de renforcement de la lutte contre les pratiques illégales et un volet social.**

L'adaptation du droit du temps de travail que réalise l'ordonnance du 12 novembre 2004 constitue l'un des éléments de ce plan gouvernemental; les dispositions en seront ensuite déclinées par voie réglementaire et/ou par voie d'accords collectifs.

Dans le transport maritime, au-delà des dispositifs compensateurs existants (GIE fiscaux, l'exonération ou remboursement total ou partiel des charges sociales), les pouvoirs publics ont l'ambition de relancer la flotte de commerce grâce à la création d'un nouveau registre, le **registre international français (RIF)**.

Ce registre se caractérise notamment par l'exigence de la nationalité française limitée aux seuls capitaine et officier suppléant, la possibilité d'employer des marins non communautaires par le biais de sociétés de placement, des garanties relatives à un minimum social pour ces mêmes marins.

La concertation entre syndicats et représentation des armateurs a contribué à un rapprochement des points de vue, mais n'a toutefois pas aplani toutes les divergences, notamment sur l'emploi des marins nationaux.

La proposition de loi visant à créer le RIF a été adoptée définitivement par le Parlement le 14 avril 2005. Certaines dispositions suscitent le mécontentement des organisations syndicales.

La mesure la plus contestée par les syndicats de marins concerne le quota minimal de navigants de l'Union européenne qui est d'au moins 35% si le navire bénéficie du dispositif fiscal accordé lors de son acquisition, et 25% dans le cas contraire.

La présence de navigateurs sera calculée sur la « fiche d'effectif » et non sur le nombre de marins réellement embarqués.

Dans le transport fluvial, la Commission européenne a donné son aval au régime d'aides français à la promotion du transport fluvial pour la période 2004-2007. Ce régime reprend le plan d'aides au transport fluvial pour la période 2001-2003 et comprend en outre, des aides devant permettre une meilleure adéquation avec les conditions actuelles du marché.

II Des améliorations conventionnelles de premier plan

En 2003 et 2004, des accords importants ont été conclus dans tous les modes de transport .

Dans le transport routier, plusieurs accords marquants sont notamment intervenus :

De manière sans doute arbitraire, parmi les différents accords conclus en 2003 et 2004, doivent être mis particulièrement en avant les protocoles **élargissant notamment le champ de la convention collective** du transport routier et activités auxiliaires aux entreprises exerçant des activités de prestations logistiques.

Pour le **transport interurbain de voyageurs**, après l'accord **d'aménagement et de réduction du temps de travail**, conclu en 2002, citons l'accord du 24 septembre 2004 relatif au statut de conducteur scolaire.

Dans plusieurs sous-secteurs, l'année 2004 restera celle de la conclusion d'accords de branche mettant en application les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à **la formation tout au long de la vie** et celles de la loi du 4 mai 2004.

- accord du 25 novembre 2004 dans la branche transports routiers et activités auxiliaires
- accord du 27 octobre 2004 dans le transport fluvial
- accord du 9 septembre 2004 dans le transport aérien
- le transport public urbain qui avait signé un accord de branche le 20 mai 2003 sur la formation professionnelle en a renégocié les dispositions afin de les adapter à celles de l'accord interprofessionnel et de la loi précités.

Ces différents accords contiennent des dispositions innovantes, telles que :

- l'incitation à l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la professionnalisation sur les métiers du secteur,
- l'accès à la formation encouragé pour certains salariés : temps partiels, salariés faiblement diplômés ou handicapés,
- la co-construction de parcours professionnels par le DIF (droit individuel de formation) en dehors ou sur le temps de travail,
- la prise en charge par les fonds mutualisés ciblés sur les actions et les publics prioritaires de la branche,
- le renforcement des missions et des moyens de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de chaque branche, et son articulation avec la CNPE et la section professionnelle paritaire.

Les accords portant sur la prévention des conflits collectifs dans les services publics de transport

Ces dernières années, les trois plus grandes entreprises du secteur des transports ont mis en place de manière négociée des dispositifs de prévention des conflits. Ces dispositifs s'inscrivent à la RATP et à Air France dans le cadre d'accords plus généraux relatifs aux relations sociales dans l'entreprise.

A la RATP, le protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social (signé le 23 octobre 2001 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2002) renouvelle l'accord de 1996, qui comportait un dispositif novateur d'alarme sociale, en décentralisant encore davantage la négociation jusqu'au niveau des 90 unités opérationnelles de l'entreprise.

A la SNCF, l'accord du 28 octobre 2004 sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits signé entre la direction et **la majorité des organisations syndicales** reprend, avec des modifications, l'essentiel du texte déjà signé en octobre 2003 avec trois syndicats seulement.

Les dispositions prévues par l'accord visent à :

- proposer des mesures de prévention des conflits collectifs de travail en instituant une démarche de « concertation immédiate et en n'envisageant la grève que comme ultime recours au terme d'une période explicite de concertation ;*
- permettre une meilleure gestion des conflits collectifs de travail en recherchant un délai de prévenance de 24 heures afin d'améliorer la prévisibilité du service en cas de grève*
- améliorer les comportements et les pratiques dans l'entreprise en améliorant notamment le dialogue social et en confortant la direction de proximité dans son rôle de régulation des relations sociales;*

Dans les transports urbains de province, les partenaires sociaux ont entamé, au mois de décembre 2004, des négociations sur la prévention des conflits et le service prévisible. Depuis lors, quatre projets ont été successivement proposés à la signature des organisations syndicales.

L'accord de branche, s'il est signé, « s'imposera en totalité aux entreprises qui devront ouvrir les négociations dans les six mois à partir de son entrée en vigueur », selon l'UTP.

Ces différents accords ou projets d'accord constituent une pierre angulaire de la régulation sociale dans le secteur, dans la mesure où ils contribuent à pacifier des relations sociales réputées plus conflictuelles que dans la plupart des autres secteurs d'activité.

Un dossier consacré à la prévention des conflits collectifs dans les services publics de transport permet d'approfondir cette question (Dossier II).

III. Le contrôle (voir le bilan d'activité en 2003 des deux principaux services concernés)

L'activité des services de contrôle de l'application de la réglementation participe de manière très importante à la régulation, notamment sociale, d'un secteur dont les spécificités sont fortes par rapport à la plupart des autres secteurs.

Ce secteur se caractérise, de ce point de vue par la coexistence, à côté de personnels sédentaires soumis au droit commun du travail et relevant des législations générales en matière d'hygiène et de sécurité, de personnels mobiles soumis à des réglementations sociales dérogatoires particulières, notamment en matière de durée des temps de travail et de repos.

Soumis à une concurrence accrue, certains transporteurs peuvent être tentés de transgresser les limitations maximales édictées dans ce domaine, normes maximales qui sont déjà supérieures au droit commun.

A titre d'exemple, les services de l'inspection du travail des transports, qui procèdent essentiellement à des contrôles en entreprise, observent le dépassement des durées maximales de temps de service pour encore 17% des journées de travail des conducteurs grands routiers et 21% des conducteurs courte distance analysées.

Même si les services de contrôle des transports terrestres, qui procèdent à des contrôles sur route comme en entreprise, ne semblent pas constater d'écart notable au regard des durées de conduite et des temps de repos entre conducteurs français et conducteurs étrangers contrôlés sur le territoire national, le développement des trafics intra-communautaires et notamment de transit nécessite un renforcement des contrôles.

L'introduction progressive de l'appareil de contrôle numérique prévue pour 2004 et reportée au 5 août 2005, même si elle ne résoudra pas toutes les difficultés, permettra de moderniser considérablement les techniques d'enregistrement des temps certes mais aussi de contrôle des durées de conduite, des temps de repos et des périodes de travail.

Le chronotachygraphe électronique permettra le renforcement du contrôle des réglementations et favorisera dans les différents Etats membres la réalisation des nouveaux objectifs quantitatifs assignés par la Commission.

Le **plan de mobilisation et de développement** en faveur du transport routier, évoqué ci-dessus, comprend également un volet important relatif à la lutte contre les activités illégales :

- fixation de règles claires pour le cabotage réalisé sur le territoire national
- répression du cabotage illégal par une **sanction d'immobilisation des véhicules**,

Ces nouvelles mesures viennent compléter d'autres mesures déjà en application.

En outre, le plan prévoit d'allouer des moyens plus performants aux contrôleurs qui se verront investis d'une **mission de police judiciaire** leur permettant notamment de lever les immobilisations des véhicules.

- la consolidation des schémas régionaux d'aires de contrôle au niveau national et la création d'une sanction d'immobilisation du véhicule complètent le dispositif.

Rappelons que, de leur côté, les services de l'inspection du travail des transports ont défini des actions prioritaires fixant différents objectifs quantitatifs, à la fois en terme de résultats et en terme de moyens.

Ces actions concertées sont les suivantes :

- assurer la transparence du temps de travail, vérifier le respect des limites maximales de la durée du travail et des droits à rémunération dans les entreprises de Transport routier de marchandises utilisant des véhicules de plus de 3,5 tonnes,
- organiser le contrôle des entreprises de TRM utilisant des véhicules de 3,5 tonnes ou moins,
- promouvoir la prévention des risques professionnels dans l'ensemble des entreprises.

La mise en oeuvre depuis trois ans maintenant de ces trois actions coordonnées s'est traduite par de premiers résultats, certes variables selon l'objectif assigné, mais pouvant être qualifiés d'encourageants.

Partie statistique (deuxième fascicule)

1) Stabilisation de l'emploi en 2003 et en 2004 après la forte progression des deux dernières décennies

L'emploi dans les transports n'a pas progressé en 2003, année de conjoncture peu porteuse il est vrai. La CCTN constate même une très légère décroissance.

En 2004, le secteur des transports ne crée plus d'emplois pour la troisième année consécutive, et cela malgré la reprise de l'activité.

Dans les sous secteurs, traditionnellement moteurs en matière de créations d'emplois comme le transport routier de marchandises ou les activités auxiliaires de transport, l'emploi est stable en 2003 et 2004. La CPNE constate même pour la première fois une diminution de 0,5% des conducteurs routiers.

Le transport aérien privé, particulièrement sinistré, perd près de 15% de ses effectifs en 2003 et la SNCF renoue avec la décroissance après la parenthèse des trois années précédentes (-2,5% à fin 2003).

Parmi les secteurs qui connaissent au contraire une progression de l'emploi en 2003, il faut citer le transport interurbain de personnes (+2,7%), Air France et la RATP mais avec une croissance nettement ralenti par rapport aux années précédentes.

Sur longue période, le secteur reste l'un des plus créateurs d'emplois

Globalement, les effectifs du secteur se sont accrus de plus de 30% en 26 ans; mais, alors que les effectifs du TRM (+92%), du TRV (+34%) et de l'aérien (+87%) ont fortement progressé, ceux du fer (-33,5%), du transport maritime (-61%), et du fluvial (-34%) ont diminué.

Ces évolutions de long terme ont connu des inflexions, notamment pour le maritime et le fluvial pour lesquels on constate depuis cinq ans une remontée significative des effectifs.

Si la progression de l'emploi est largement imputable au secteur privé, les effectifs de la RATP et surtout d'Air France ont cru de manière importante ces dernières années.

Le développement des pratiques d'externalisation des fonctions de transport logistique, par les secteurs de l'industrie notamment, constitue une raison importante de la progression de l'emploi dans les transports routiers de marchandises, les données SES indiquant que le mouvement de transfert du compte propre vers le compte d'autrui s'est intensifié à la fin de la dernière décennie.

La situation de l'emploi s'est traduite en 2003 par une augmentation de la demande d'emploi. A la fin de l'année, plus de 75 000 demandeurs d'emploi issus du secteur des transports étaient dénombrés par l'ANPE.

En outre, près de 94 000 chômeurs étaient à la recherche d'un emploi de conducteur, que ce soit ou non dans le secteur des transports, dont 47 000 pour un poste de conducteur livreur et 30 000 pour un poste de conducteur routier, soit 6,9 % de plus qu'un an auparavant pour l'ensemble des conducteurs.

Dans l'aviation civile, il faut relever l'augmentation en 2003 du nombre de personnels navigants techniques (1871 soit 20% des PNT actifs) et de mécaniciens aéronautiques à la recherche d'un emploi.

Dans le transport maritime, le secteur, qui serait confronté depuis plusieurs années à une véritable pénurie d'emplois d'officiers de la marine marchande dans notre pays et recrute un certain nombre d'étrangers sur ce type d'emplois, connaît en 2003 une progression significative du taux de chômage passé de 7,2% à 9,8%.

Principales caractéristiques de l'emploi dans le secteur des transports

Selon les données Insee, la part en terme d'emplois de la branche transports dans l'économie nationale qui s'était stabilisée à 4% de l'ensemble des emplois entre 1996 et 1998, représentait en 2003, 4,3% dont 4,5% du total des salariés et 2,5% du total des non salariés.

Les principaux sous secteurs employeurs sont le transport routier de marchandises qui représente, en équivalents temps complet, 34% des effectifs, suivi par les transports ferroviaires (17%), les transports urbains et routiers de voyageurs (un peu plus de 14 % en excluant les taxis) et les activités d'organisation du transport de fret (13%).

Le poids des personnels roulants et navigants qui représentent près de 40% du total des effectifs en équivalent temps complet, et davantage si l'on prend en compte les salariés à temps partiel, est variable selon les secteurs.

Selon l'EAE, ils représentent 16% des effectifs salariés (équivalents temps complet) dans le transport ferroviaire, 31% dans le transport aérien, (11% pour les navigants techniques) et sont prépondérants dans les transports routiers (54% dans les transports urbains et routiers de voyageurs hors taxis, 67% dans les transports routiers de marchandises).

Selon le rapport de la branche, les conducteurs représentent un peu plus de 67% de l'effectif des réseaux de transport urbain ;

D'après la CNPEFP du transport routier, la **famille professionnelle « conduite de véhicules»**, en progression continue, représente actuellement près de 70,50% des emplois du secteur.

Elle est prépondérante dans le transport routier de marchandises (76,2 %), le transport routier de voyageurs (81,3 %), la location de véhicules (78,2%). Elle l'est moins dans le déménagement (46,9 %) et les activités auxiliaires du transport (38,8%).

L'un des problèmes que rencontre le transport routier de marchandises comme de voyageurs tient aux difficultés à offrir aux salariés des perspectives d'évolution vers d'autres emplois au sein des entreprises, du fait notamment de la forte proportion de conducteurs, du faible taux d'encadrement et aussi de la faible taille de la majorité des entreprises de ces secteurs.

Les non salariés représentent environ 6% des travailleurs du transport

Le secteur se caractérise par une forte proportion d'emplois ouvriers, **51% contre 26%** pour l'ensemble de l'économie, du fait de la prise en compte des conducteurs routiers dans cette catégorie. Par contre, le **taux d'encadrement** est globalement plus faible que la moyenne des secteurs, en raison notamment de l'atomisation des entreprises.

Il emploie **quatre hommes pour une femme** (79% d'hommes dans les transports contre 55,2% dans l'ensemble de l'économie).

Le secteur ayant recruté **peu de jeunes** ces dernières années, la moyenne d'âge tourne autour de 42 ans.

L'examen de la pyramide générale des âges montre un vieillissement de la population occupée.

La moitié des salariés a plus de 40 ans. Selon l'enquête emploi, cette part a augmenté entre 1990 et 2000 de 7 points, au détriment de la tranche d'âge 25-39 ans.

Le transport routier de marchandises se caractérise par une pyramide des âges un peu plus jeune que les autres secteurs, et notamment que celui du transport routier de voyageurs.

Les salariés de moins de 40 ans y représentent en effet 52 % des effectifs salariés en 2002.

A la RATP, la politique en faveur de l'emploi des jeunes se poursuit. Près de la moitié des nouveaux embauchés sont des jeunes de moins de 26 ans en 2003.

3) Un vieillissement de la population employée aux conséquences préoccupantes

Ce vieillissement, qui concerne du reste la plupart des secteurs d'activité économique, va se traduire dans les prochaines années par des départs massifs à la retraite et des besoins de remplacement équivalents sur des métiers qui connaissent pour certains des difficultés de recrutement, y compris dans la période de stagnation actuelle.

A la SNCF par exemple, on évalue à 60% environ le pourcentage des cadres qui partiront à la retraite d'ici 2015.

Au total, les besoins d'emplois nouveaux de conduite de véhicules (tous secteurs confondus) ont été estimés à 300 000 environ à l'horizon 2010 par le Commissariat du Plan sur la base d'hypothèses de croissance un peu optimistes il et vrai.

Si elles ne connaissent plus l'ampleur qu'elles ont connu de 2001 à septembre 2003, et se sont stabilisées depuis la fin de l'année 2003, des tensions sur l'emploi de conducteur notamment sont toujours observées par l'ANPE et la DARES.

A telle enseigne que fin 2003, le gouvernement a initié le **plan « objectif 100000 emplois »** pour réduire le nombre d'offres d'emplois non satisfaites dans cinq métiers cibles parmi lesquels celui de conducteur routier.

La diversification des recrutements, vers la population féminine, entre autres, est l'une des voies approfondies par les différents acteurs impliqués.

La mise en place par les différentes branches **d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications** devrait permettre d'aider également les entreprises de chaque secteur à mieux anticiper les évolutions des métiers et qualifications du transport et de la logistique et les besoins d'emploi et de formation.

2) De solides atouts pour le secteur

Le secteur des transports bénéficie, de manière générale, de certains atouts propres à attirer les jeunes notamment ainsi qu'à les fidéliser.

- les emplois y présentent une bonne stabilité

Ainsi, la proportion de salariés en contrat à durée déterminée est inférieure dans les transports au taux de CDD de l'ensemble des secteurs (respectivement 4,6% et 6,4% des salariés). De surcroît, on constate une légère baisse de cette proportion dans les transports ces dernières années alors qu'elle a augmenté dans l'ensemble des secteurs.

La part des emplois à temps partiel, inférieure à l'ensemble des activités, continue également de baisser (7,5 % fin 2003 contre 8,7% en 1998).

Certes, ces données moyennes masquent des disparités entre sous secteurs, notamment en ce qui concerne le travail à temps partiel.

Dans les transports interurbains de voyageurs, le nombre de conducteurs à temps partiel est important (31,6% fin 2003), en raison de la nature même de l'activité (transport scolaire...). Leur statut social a été amélioré notamment à travers la négociation des dernières années. En outre, la profession mène une réflexion, avec notamment le concours de l'observatoire du TRV mis en place au CNT il y a deux ans, sur l'élargissement d'expériences innovantes de travail à temps partagé ou de multiactivité .

- la formation y est de plus en plus considérée comme un investissement

Le niveau général de qualification augmente dans les transports, mais il reste moins élevé que dans la plupart des secteurs, ce qui permet du reste d'offrir des perspectives d'emploi intéressantes à des personnes peu ou pas diplômées .

Le secteur s'efforce en effet de compenser ce déficit initial par un effort soutenu de formation continue **en terme de participation financière des entreprises comme en terme d'accès des salariés à la formation** (42% en moyenne dans les transports contre 36,1% pour l'ensemble des secteurs en 2000).

Toutefois, ce taux d'accès reste inférieur pour les ouvriers non qualifiés des transports, malgré des efforts importants dans les transports maritimes et surtout aériens. Les nouvelles dispositions légales et conventionnelles sur la formation tout au long de la vie devraient contribuer à réduire l'écart existant.

Certes, une part notable de ces pourcentages élevés résulte de l'existence, pour les emplois de conduite notamment, de formations obligatoires, à forte dominante de sécurité.

Le transport routier depuis 1995 pour le TRM et 1998 pour le TRV, ont prévu une formation initiale (FIMO) et une formation continue obligatoires (FCOS), récemment étendues à l'ensemble des secteurs du compte propre qui n'en avaient pas encore mis en place.

Le bilan 1995 - 2003 de ces formations est impressionnant (102125 FIMO et 383501 FCOS pour le seul TRM). Il a pu être réalisé grâce à la forte implication des partenaires sociaux du transport routier, de l'organisme collecteur de la branche, et des principaux organismes de formation du secteur ainsi qu'au soutien actif de l'Etat, en matière d'organisation du dispositif déployé et de financement notamment.

Des mesures appropriées de financement permettant de pérenniser le dispositif ont été prises à la suite de la disparition de la taxe parafiscale pour le financement de la formation professionnelle dans les transports.

Par ailleurs, à l'instigation de la France, et sans doute à son exemple et à celui des Pays-Bas, seuls pays à avoir prévu avec des variantes de tels dispositifs, les instances européennes ont décidé de faire bénéficier les conducteurs des différents Etats membres de l'Union de formations obligatoires équivalentes.

C'est l'objet de la Directive 2003/59 du 15 juillet 2003 dont la transposition doit intervenir avant la date du 10 septembre 2006.

- les rémunérations y sont de plus en plus attractives

Certes, selon l'Insee, de manière générale, les rémunérations restent encore plus faibles dans les transports que dans l'ensemble des secteurs.

En outre, en 2003, l'augmentation du taux de salaire horaire des ouvriers du transport a été de 2,3%, plus faible que celle de l'ensemble de l'économie (2,8%).

Les ouvriers du transport routier ont, quant à eux, connu une augmentation de 2,6% et, surtout, l'accord 25 novembre 2002 sur la période tri - annuelle 2003 –2005 permet une revalorisation significative de leurs rémunérations, garantissant également le maintien d'une hiérarchie des salaires conventionnels.

Intéressant toutes les catégories professionnelles, il établit en effet des taux horaires qui évolueront d'au moins 11,4 % sur les trois ans à raison d'au minimum + 3,675% par an.

Les augmentations conventionnelles intervenues ces six dernières années ont permis de réduire notamment les écarts existants entre conducteurs marchandises et conducteurs voyageurs, du transport interurbain, comme du transport urbain.

Un problème récurrent ne doit pas être occulté: la hiérarchie des revenus des conducteurs routiers reste essentiellement assurée par le niveau des frais de route qui peut être conséquent pour les conducteurs appelés à découcher fréquemment.

L'accent doit être mis également sur le développement dans le secteur des transports de la participation et/ou de l'intéressement des salariés.

Ainsi, en 2003, plus du quart des salariés du secteur des transports ont reçu **une prime de partage des bénéfices** au titre de l'un ou l'autre de ces dispositifs, fréquemment des deux.

- la durée du travail se normalise progressivement

La durée générale du travail dans les transports s'est stabilisée à un niveau certes encore un peu supérieur (d'environ une heure) à celui de l'ensemble des activités, mais l'écart important (4 heures environ) qui constituait l'une des particularités du secteur il y a encore moins de dix ans s'est réduit notablement.

Dans les transports, plus que dans d'autres secteurs, pour les travailleurs mobiles notamment, les rythmes de travail sont souvent irréguliers et atypiques, et la survenance fréquente d'aléas inhérents à la nature de l'activité entraîne un certain caractère d'imprévisibilité des horaires.

Ces aspects sont sans doute à l'origine du ressenti d'une certaine pénibilité du travail, mais des progrès sont également indéniables, grâce notamment à la négociation collective entre les partenaires sociaux du secteur.

Il est vrai que tout en diminuant au 1^{er} semestre 2003, comme les années précédentes, selon le SES, la durée hebdomadaire de service des conducteurs routiers, grande distance notamment, est plus longue que celle des autres salariés.

Il faut toutefois souligner que la réglementation de la durée du travail applicable aux conducteurs routiers est dérogatoire au droit commun et que les différentes durées, légale et maximale, du temps de service sont plus élevées, du fait de la particularité de l'activité.

Par ailleurs, il convient de préciser que la majorité des conducteurs routiers étant affectés à des courtes distances peuvent rentrer chaque jour à leur domicile.

- des progrès sont réalisés en matière de sécurité, toutefois de nouveaux risques ont émergé

Selon l'OIT, dans le monde, les accidents du travail ont globalement baissé dans le secteur des transports, mais des dangers et des risques nouveaux ont été identifiés et reconnus seulement depuis peu, notamment ceux liés à l'exposition du personnel aérien aux radiations dans les vols long-courriers, à la manipulation d'amiante par les employés des compagnies de chemin de fer; les risques encourus par les convoyeurs de fonds et des conducteurs routiers victimes d'actes de banditisme doivent être également mentionnés.

La violence est devenue un problème sérieux dans tous les modes de transport et particulièrement dans les services publics pour les personnels en contact avec la clientèle.

Le taux de risque de 7,4% en 2002 (stable depuis quelques années) classe le secteur transport et manutention parmi les plus accidentogènes après celui de la construction. Les salariés des transports restent plus exposés aux accidents du travail que la plupart des salariés des autres secteurs, le taux de risque moyen pour tous les secteurs étant de 4,4%.

Egalement, la fréquence des accidents du travail se situe à un niveau très supérieur dans les transports (63 % de plus pour l'ensemble des accidents, et presque quatre fois plus pour les accidents mortels).

Des progrès concernent les sous-secteurs du transport comme le TRM ou la messagerie, certainement liés à la mise en œuvre, d'une part de la formation obligatoire, et d'autre part de la réduction de la durée du travail. En revanche, ces dernières années une remontée du taux de risque est perceptible à la SNCF et dans le transport fluvial de passagers.

D'après les données de la sécurité routière, le nombre d'accidents impliquant au moins un poids lourd a diminué depuis 1985 plus fortement que le nombre total d'accidents de la route (- 60 % pour les premiers, - 53 % pour les seconds).

Les accidents corporels de la circulation impliquant au moins un poids lourd ne représentent que 5 % de l'ensemble des accidents corporels. Leur **taux de gravité** (nombre de tués pour 100 victimes d'accidents) est cependant plus élevé (8,34 %) pour les conducteurs de poids lourds que pour l'ensemble des usagers (4,99 %).

Afin de réduire les risques professionnels, branches et entreprises avec le concours des services d'inspection du travail et des CRAM, mettent en œuvre **des plans de prévention**.

La généralisation de l'évaluation des risques s'appuie dans les transports routiers de marchandises à la fois sur la mise en œuvre du **protocole de sécurité** pour les opérations de chargement et déchargement et sur la mise en place de plans de prévention du **risque routier dans les entreprises**.

Des entreprises de tous secteurs mettent en place de tels plans, les accidents routiers représentant la moitié des accidents mortels du travail (hors accidents de trajet).

5) Une année 2003 masquant une tendance structurelle à la diminution de la conflictualité due en partie aux dispositifs de prévention mis en place

Du fait de la participation de nombreux agents du secteur public aux mouvements de grève nationale contre la réforme des retraites, l'année 2003 aura été une année atypique, à l'instar et dans une moindre mesure que 1995.

Les jours de grève dans les deux entreprises publiques RATP et SNCF ont été ainsi multipliés respectivement par 5 et par 10 en 2003, par rapport à 2002.

Le nombre de jours perdus dans les transports urbains de province a également augmenté en 2003.

Il a aussi progressé à Air France et a été multiplié par trois dans les transports routiers de marchandises et de voyageurs, malgré une diminution du nombre de conflits dans ces secteurs.

Le secteur des transports connaît une conflictualité moindre ces dernières décennies, mais la baisse du nombre des conflits et des jours de grève y a été moins sensible que dans d'autres secteurs d'activité comme l'industrie.

Aussi, sur ce plan, un effet de perspective met en avant le secteur qui fournit désormais une part notable des journées perdues du fait de grève ainsi que du nombre total de préavis déposés dans les entreprises.

En 2001, selon la DARES, le secteur des transports représentait près de 40% de l'ensemble des jours de grève dans les conflits localisés.

Au sein des transports, le secteur public était à l'origine de la grande majorité des jours de grève (plus de 80%).

Afin de limiter le recours à cette forme d'action qui devrait rester ultime, les entreprises de ce secteur assurant un service public ont mis en place des dispositifs négociés de prévention des conflits collectifs.

Lorsque l'on bénéficie du recul suffisant comme à la RATP qui a mis en place un dispositif d'alarme sociale dès 1996, les incidences d'un tel dispositif sur la diminution de la conflictualité, mesurée tant en nombre de préavis déposés qu'en journées de travail perdues globalement et en moyenne par agent sont indéniables, abstraction faite des années 1995 et 2003 largement atypiques.

Par ailleurs, la concertation, au sens institutionnel du terme, n'est pas favorisée dans les modes de transport les plus atomisés comme le transport routier du fait du nombre élevé d'entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues, en principe, de Comité d'Entreprise et de Comité d'Hygiène, de Sécurité et d'amélioration des Conditions de Travail. Le nombre de très petites entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégués du personnel ne permet guère de mener dans ces secteurs, malgré l'engagement des branches et l'implication des CRAM et de l'inspection du travail des transport, des actions de prévention des accidents du travail et des maladies à caractère professionnel ou encore d'amélioration des conditions de travail....

.....

PREMIERE PARTIE

EVOLUTION DES TEXTES LEGISLATIFS, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS ET CONTRÔLE DE LEUR APPLICATION

I. LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES

(Contribution de la Sous-direction du travail et des affaires sociales – DTT)

I.1 Les principales dispositions internes législatives et réglementaires intervenues en 2002-2003 dans le secteur des transports terrestres

I.1.1. Réglementation communautaire

- **Directives**

➤ **Directive 2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.**

Cette directive, entrée en vigueur le 2 août 2004 se substitue à la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail modifiée notamment par la directive 2000/34 du 22 juin 2000 qui étend le champ d'application de la directive 93/104 aux secteurs qui en étaient exclus, et notamment celui des transports.

Elle assure par ailleurs la codification des dispositions issues de ces différents textes législatifs.

Elle fixe à 48 heures la durée maximale hebdomadaire du travail en moyenne sur 4 mois, prescrit des durées de repos quotidien et hebdomadaire, et comporte des dispositions particulières pour les salariés travaillant la nuit.

Sa transposition a fait l'objet de l'**ordonnance 2004-1197 du 12 novembre 2004** pour ce qui concerne les mesures de niveau législatif dans le secteur des transports terrestres.

Cette directive fait l'objet d'une **proposition de modification** présentée par la Commission européenne, actuellement en discussion au sein du Conseil.

D'une part, la directive elle-même prévoyait avant l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date limite de transposition par les Etats membres, un réexamen de deux de ses dispositions : dérogations à la période de référence pour l'applicabilité de l'article relatif à la durée maximale hebdomadaire de travail et possibilité de ne pas appliquer cette durée maximale hebdomadaire si le travailleur donne son accord (clause dite « opt-out »).

D'autre part, il s'agit de tirer les conséquences de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes concernant la qualification en tant que temps de travail des périodes de garde des médecins (arrêts SIMAP et Jaeger).

➤ **Proposition de directive établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre de la directive 2002/15 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier et des règlements 3820/85 et 3821/85 concernant les temps de conduite et de repos.**

Cette proposition vise notamment à augmenter le nombre total des contrôles à opérer sur route comme en entreprise.

➤ **Proposition de directive relative à la certification du personnel de bord assurant la conduite de locomotives et de trains sur le réseau ferroviaire de la Communauté**

Cette proposition vise à arrêter des règles communes pour la certification des conducteurs afin de faciliter leur interopérabilité tout en maintenant un haut niveau de sécurité et en garantissant les conditions de libre circulation des travailleurs dans le secteur ferroviaire.

Ces règles concernent les aptitudes physiques, professionnelles et linguistiques des conducteurs et clarifient la responsabilité des Etats membres, des entreprises ferroviaires et des gestionnaires d'infrastructures en la matière.

- **Règlements**

➤ **Proposition de règlement relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement 3821/85 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route.**

Cette proposition de nouveau règlement sur les temps de conduite et de repos, destiné à se substituer à l'actuel règlement 3820/85, vise notamment à simplifier et clarifier la réglementation en la matière.

Elle fixe une limitation de la durée de conduite sur la semaine calendaire, et permet de constater et réprimer les infractions constatées sur un territoire de l'Union européenne même si leur commission a eu lieu sur le territoire d'un autre Etat.

Cette proposition a fait l'objet d'un accord politique au conseil des ministres des transports de juin 2004 et fera l'objet d'une 2^{ème} lecture du Parlement européen en 2005.

I.1.2. Réglementation nationale

- **Lois**

➤ **Loi n° 2004-2378 du 18 mars 2004 portant habilitation du Gouvernement à transposer par ordonnance des directives communautaires et à mettre en œuvre certains dispositions du droit communautaire.**

L'article 1^{er} de cette loi habilite le Gouvernement à transposer par ordonnance la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 2000 modifiant la directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive.

Son article 7 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance, outre les mesures législatives nécessaires à la transposition de la directive, les mesures d'adaptation des dispositions, notamment celles du code du travail, relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos quotidien et au repos hebdomadaire, rendues nécessaires par les caractéristiques particulières des activités concernées par la directive.

- **Ordonnances**

➤ **Ordonnance n° 2004-1197 du 12 novembre 2004 portant transposition de directives communautaires et modifiant le code du travail en matière d'aménagement du temps de travail dans le secteur des transports.**

Cette ordonnance met en conformité avec le droit communautaire les dispositions législatives applicables aux personnels roulants et navigants des secteurs des transports terrestres relevant du code du travail qui font déjà l'objet d'une réglementation en matière de durée du travail :

- transport routier - navigation intérieure- personnels des entreprises assurant la restauration ainsi que l'exploitation des places couchées dans les trains - le secteur du transport ferroviaire, à l'exception de la SNCF, de la RATP, des voies ferrées d'intérêt local et des services de transport public urbain, qui relèvent de la loi du 3 octobre 1940.

Elle ajoute au chapitre du code du travail concernant la durée du travail une **section rassemblant les dispositions particulières à certains personnels du secteur des transports** qui encadre les domaines dans lesquels des décrets peuvent déroger aux dispositions de ce chapitre.

Pour tenir compte des spécificités du transport routier de marchandises, elle dispose notamment qu'un décret peut déroger à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail, dans la limite de **quarante-six heures par semaine**, calculée sur une **période de référence de trois mois**.

Elle prévoit également la possibilité de **déroger à ces décrets par convention ou accord collectif** étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement dans un certain nombre de matières, dont la **période de référence** sur laquelle est calculée la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail et sont décomptées les heures supplémentaires, dans la limite de quatre mois.

En matière **de travail de nuit**, l'ordonnance prévoit des règles dérogatoires pour les personnels roulants ou navigants pour ce qui concerne la définition de la **période nocturne** et la **limitation de la durée du travail** effectuée par un travailleur de nuit et elle rend applicables à ces salariés les dispositions du code du travail relatives aux **contreparties et à la surveillance médicale particulière**.

En ce qui concerne le **repos quotidien**, l'ordonnance ajoute au chapitre correspondant du code du travail un article rassemblant les dispositions particulières applicables à certains personnels des secteurs des transports.

Elle prévoit la possibilité de **déroger par décret** à la durée minimale de 11 heures consécutives de repos quotidien.

En ce qui concerne **les pauses**, elle prévoit la possibilité de déroger par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions du code du travail et transpose les dispositions particulières prévues par la directive 2002-15 pour les travailleurs mobiles du transport routier.

Enfin, l'ordonnance étend aux personnels des entreprises des autres secteurs mentionnés ci-dessus la possibilité, déjà prévue pour les personnels des entreprises de navigation intérieure, de fixer des modalités particulières en matière de repos hebdomadaire par décret en Conseil d'Etat.

- **Décrets**

Transports routiers

➤ **Décret n°2004/1186 du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés** du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier public interurbain de voyageurs

S'inscrivant dans le cadre fixé par la loi 98-69 du 6 février 1998 qui prévoit la généralisation de la formation professionnelle obligatoire à tous les conducteurs routiers, ce décret fixe les **obligations de formation applicables aux conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises** en l'absence d'accord de branche.

Il prévoit également le dispositif applicable aux conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises dont la formation obligatoire est définie par un accord collectif de branche intervenu en application de la loi du 6 février 1998.

S'agissant des conducteurs du transport routier public de marchandises et du transport routier public interurbain de voyageurs, il adapte les textes qui leur sont applicables pour tenir compte de l'évolution du dispositif depuis sa mise en œuvre.

Enfin, il fixe les **conditions d'équivalence** entre les formations prévues par ces différents textes afin de permettre la mobilité des conducteurs entre les secteurs d'activité concernés.

➤ **Décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes.**

Ce décret est spécifique aux entreprises de transports routiers de personnes qui cessent donc d'être régies par les dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983, lesquelles demeurent applicables aux entreprises de transport routier de marchandises.

Il permet l'entrée en vigueur de **l'accord du 18 avril 2002** sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs et de son avenant du 28 avril 2003.

D'une part, il reprend sans modification les dispositions du décret 83-40 qui n'ont pas été remises en cause par l'accord et, d'autre part, intègre les nouvelles dispositions nécessaires à sa complète application.

Dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs, il instaure des modalités de décompte du temps de travail en cas de double équipage, selon lesquelles le temps non consacré à la conduite pendant la marche du véhicule par des conducteurs est compté comme travail effectif pour 50% de sa durée.

Il précise les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être fractionné pour une des deux journées en demi-journées et celles dans lesquelles la réduction de la durée du travail peut s'effectuer par l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Il prévoit que **l'amplitude de la journée de travail** ne doit pas excéder 13 heures pour le personnel roulant affecté à un service régulier et 14 heures pour le personnel roulant affecté à un service occasionnel.

Dans les entreprises de transport sanitaire, l'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers roulants peut être prolongée jusqu'à 15 heures pour permettre d'accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite d'une fois par semaine en moyenne sur quatre semaines et pour des activités saisonnières ou des rapatriements sanitaires pour des compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 75 fois par année civile.

➤ **Décret n° 2004-295 du 29 mars 2004 modifiant le décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds**

Ce décret modifie la réglementation des transports de fonds sur les conditions de transport des billets de banque d'une part, sur les conditions d'agrément des mallettes sécurisées d'autre part.

Désormais les billets de banque peuvent être transportés soit selon les modalités traditionnelles, par véhicule blindé avec trois convoyeurs armés, soit en faisant appel aux **nouvelles technologies** (mallettes sécurisées) selon quatre modalités différentes :

- dans des véhicules blindés avec deux convoyeurs armés si le nombre de mallettes sécurisées est égal au nombre de points de desserte,
- dans des véhicules blindés avec trois convoyeurs armés si le nombre de mallettes sécurisées est inférieur au nombre de points de desserte ;
 - *dans des véhicules semi-blindés (seule la cabine est blindée) avec deux convoyeurs armés et avec un nombre de mallettes sécurisées égal au nombre de points de desserte ;*
 - *dans des véhicules banalisés avec deux convoyeurs non armés et un nombre de mallettes sécurisées en nombre égal au nombre de points de desserte : l'obligation d'avoir un équipage de deux convoyeurs dans ce cas s'applique depuis le 30 septembre 2004.*

Au-delà de 30.000 euros, la monnaie divisionnaire ne peut pas être transportée dans des véhicules banalisés.

Les **conditions d'agrément** des mallettes sécurisées sont, par ailleurs, renforcées : l'agrément est désormais donné par le ministre de l'intérieur pour une durée de cinq ans et porte également sur les conditions d'utilisation des mallettes.

➤ **Décret n° 2004-296 du 29 mars 2004 modifiant le décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000 déterminant les aménagements des locaux desservis par les personnes physiques ou morales exerçant l'activité de transport de fonds**

Les aménagements des locaux desservis avec des mallettes sécurisées prennent désormais en compte l'impossibilité caractérisée en fait ou en droit de réalisation d'un cheminement séparé.

Dans l'hypothèse où la réalisation d'un cheminement séparé à l'intérieur des locaux desservis, tel que prévu par l'article 9 du décret du 18 décembre 2000, pose des difficultés caractérisées tenant à l'agencement physique des lieux, ce qui est le cas, par exemple, des stations de métro souterraines, ou à des contraintes juridiques insurmontables, les donneurs d'ordre peuvent désormais être dispensés de l'obligation de réaliser un tel cheminement.

Ils doivent en contrepartie équiper ces locaux d'un système de vidéosurveillance et d'un moyen de communication ou d'un système d'alarme après avoir recueilli l'avis de la commission départementale de la sécurité des transports de fonds.

Autres secteurs

➤ **Décret n° 2003-849 du 4 septembre 2003 relatif aux modalités d'application du code du travail concernant la durée du travail du personnel des entreprises assurant la restauration dans les trains.**

Ce décret définit les modalités d'application du code du travail en distinguant les différentes catégories de personnel assurant la restauration dans les trains : commercial, logistique et administratif.

Il permet la mise en œuvre des différents accords d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclus depuis 1998 dans ce secteur.

• **Arrêtés.**

➤ **Arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.**

L'article 21 du **décret du 30 mars 2000** relatif à la sécurité du réseau ferré national prévoit que le personnel des entreprises ferroviaires et du gestionnaire d'infrastructure doit remplir des conditions d'aptitude physique et professionnelle et recevoir une formation adaptée aux missions de sécurité qui lui sont confiées ainsi qu'aux techniques et matériels utilisés.

L'arrêté interministériel du 30 juillet 2003 définit pour ce personnel **les conditions d'aptitude physique et professionnelle** à remplir, les règles relatives à la formation, à l'évaluation des compétences et à l'habilitation aux fonctions de sécurité.

Il concerne **19 fonctions de sécurité** incluant le métier de conducteur mais également de nombreux métiers liés à l'exploitation et à la maintenance du matériel et de l'infrastructure.

Ce texte comporte également des dispositions relatives à la prévention des risques liés à la **consommation de substances** susceptibles d'altérer la vigilance, la concentration et le comportement du personnel habilité.

➤ **Arrêté du 18 août 2004 définissant les conditions d'application d'horaires individualisés à certains agents de la Société nationale des chemins de fer français.**

Cet arrêté met en œuvre la possibilité pour les personnels sédentaires de choisir, dans certaines limites, leurs heures de prise et de fin de service, ce qui se traduit par l'existence de plages fixes caractérisées par la présence obligatoire du personnel et de plages variables.

Il conditionne la pratique des horaires individualisés d'une part à une demande expresse du personnel concerné et, d'autre part, à l'avis favorable du comité d'établissement qui peut demander l'organisation d'une consultation du personnel. Il affirme la compatibilité entre la pratique des horaires individualisés et l'exercice d'un travail à temps partiel et prévoit les adaptations nécessaires.

I.III. Les principales dispositions conventionnelles intervenues

I.III.1. Bilan de la négociation collective en 2003 et 2004 dans le transport routier et dans le transport public urbain

- Bilan de la négociation collective 2003**

➔ **S'agissant du transport routier de marchandises et du transport de déménagement,** l'avenant n°4 du 20 octobre 2003 à l'accord du 28 mars 1997, sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de déménagement à partir de 55 ans a pour objet d'ouvrir la possibilité pour les employeurs de se conformer à l'obligation de contrepartie d'embauche en procédant à l'embauche anticipée d'un conducteur de véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC dans un délai de 3 mois avant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du congé de fin d'activité.

Les dispositions de cet avenant sont entrées en application le jour de la signature. L'arrêté portant extension de cet avenant daté du 19 mai 2004 est paru au Journal officiel du 12 juin 2004.

➔ **Dans le transport de déménagement,**

l'accord du 1^{er} février 2003 revalorise à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, les rémunérations conventionnelles de l'ordre de 6,5%, celles-ci étant calculées sur la base de taux horaires, comme dans le transport de marchandises (accord du 25 novembre 2002).

L'arrêté portant extension de cet accord daté du 12 mai 2003 est paru au Journal officiel du 11 juin 2003.

Par ailleurs, **l'avenant n°2 du 10 avril 2003** à l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement complète, dès la signature de l'avenant, la classification de ces personnels en créant un nouvel emploi de contremaître technicien (groupe 4, coefficient 175).

L'arrêté portant extension de cet avenant daté du 14 octobre 2003 est paru au Journal officiel du 8 novembre 2003.

➔ **S'agissant de l'activité de prestations logistiques,**

dans la perspective de la conclusion d'un « Protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques » et conformément aux dispositions de l'accord d'étape du 21 novembre 2001 sur la couverture conventionnelle de la logistique par la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires ainsi que celles de l'accord d'étape du 11 juillet 2002 sur les définitions et le classement des emplois spécifiques des personnels de ces entreprises, un **3^{ème} accord d'étape a été conclu le 12 mai 2003** concernant la formation professionnelle de ces personnels.

Ce dernier accord d'étape recense les formations diplômantes et qualifiantes constitutives, au regard des compétences et connaissances requises pour occuper les emplois spécifiques aux activités de prestations logistiques, de l'offre de formation dans ces activités.

➔ Pour le **transport interurbain de voyageurs, l'avenant n°1 du 28 avril 2003** à l'accord du 18 avril 2002 sur la réduction du temps de travail et les rémunérations précise notamment

les conditions d'indemnisation des coupures et de l'amplitude et prévoit l'ouverture de chantiers thématiques.

Les dispositions de cet avenant sont entrées en vigueur à la rentrée scolaire 2003. Le décret n°2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes ainsi que ces deux textes conventionnels étendus par arrêté du même jour (Journal officiel du 7 janvier 2003) constituent une étape importante de la modernisation sociale du transport de voyageurs.

➔ Enfin, dans les **transports publics urbains de voyageurs**, l'accord de branche sur la formation professionnelle signé le **20 mai 2003** et applicable à compter de ce jour se substitue à celui du 19 novembre 1996, arrivé à échéance.

Cet accord, qui s'inscrit dans la continuité de celui de 1996, confirme la volonté des partenaires sociaux de placer la formation professionnelle des salariés au cœur de l'accompagnement des évolutions du secteur avec pour objectifs le renforcement du professionnalisme à tous les niveaux d'emploi, l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, l'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés, la gestion anticipée des emplois et des métiers et l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation pour favoriser une plus grande mixité des emplois.

Cet accord de branche, antérieur à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a été renvoyé à la négociation des partenaires sociaux en vue d'une mise en conformité par rapport au nouveau contexte juridique (réunion de la sous-commission des conventions et accords du ministère chargé du travail en date du 8 juillet 2004).

- **Bilan de la négociation collective 2004**

En 2004, 57 réunions se sont tenues dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et **4 réunions** dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports publics urbains (CCNTU).

La négociation collective a abouti à la signature de **14 textes conventionnels**, dont 3 concernant toutes les activités du transport routier relevant de la CCNTR (marchandises, transport interurbain de voyageurs, sanitaire, déménagement, transport de fonds, logistique), 1 le transport routier de marchandises et les activités auxiliaires du transport, 5 le transport routier de voyageurs, 2 le transport sanitaire, 1 l'activité de prestations logistiques, 1 le transport de déménagement et 1 le transport public urbain.

➔ **Concernant toutes les activités du transport routier relevant de la CCNTR**, les avenants n°92 – Annexe 1 (ouvriers), n°80 A2 (employés), n°78 A3 (techniciens et agents de maîtrise) et n°70 A4 (ingénieurs et cadres) relatifs au départ anticipé à la retraite pour les carrières longues du 19 avril 2004 ont pour objet de faire bénéficier dès la date de la signature, de l'indemnité de départ en retraite, pour chacune des catégories socioprofessionnelles et pour toutes les activités de la convention collective, les salariés qui partiront en retraite à leur initiative avant l'âge de 60 ans dans le cadre des dispositions relatives au départ anticipé à la retraite pour les carrières longues prévues par la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le décret n°2003-1036 du 30 octobre 2003.

L'arrêté portant extension de ces avenants daté du 29 juillet 2004 est paru au Journal officiel du 10 août 2004.

L'accord relatif au déblocage exceptionnel et au versement direct des droits au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise du 30 septembre 2004 – Annexe 6 a pour objectif de favoriser l'application des dispositions de l'article 5 de la loi n°2004-804 du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement comportant un dispositif exceptionnel et limité dans le temps de déblocage anticipé ou de versement direct des droits des salariés au titre notamment de la participation, sans remettre en cause les dispositions prévues à l'annexe 6 de la CCNTR ainsi que les pratiques d'entreprises en la matière.

Il s'applique dès sa signature aux seules entreprises appliquant les dispositions de l'Annexe 6 à défaut d'accord d'entreprise et permettait dans la limite d'un plafond de 10 000 euros le déblocage exceptionnel avant le 31 décembre 2004.

L'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi du 25 novembre 2004 vise à mettre en application les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et celles de la loi du 4 mai 2004 relative notamment à la formation professionnelle tout au long de la vie, en tenant compte des spécificités propres au secteur.

Ce texte s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Il prévoit des dispositions générales s'appliquant à l'ensemble des activités entrant dans le champ conventionnel relatives aux structures institutionnelles et professionnelles (commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE), observatoire prospectif des métiers et des qualifications, OPCA de la branche (OPCA Transports), organismes professionnels de développement de la formation professionnelle, commissions professionnelles consultatives), aux dispositifs d'accès à la formation professionnelle (contrat de professionnalisation remplaçant les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation) et aux dispositions financières.

Par ailleurs, il prévoit des dispositions spécifiques pour tenir compte des particularismes (transport routier de personnes et transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport) et enfin des dispositions diverses (commission de suivi de l'accord ; création d'une annexe 7 « dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi » où figurera l'ensemble des dispositions conventionnelles sur ce sujet ; portée juridique de l'accord : à caractère normatif sans possibilité de dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement, sauf dans un sens plus favorable ; entrée en vigueur de l'accord : à compter de la date de signature).

➔ **S'agissant du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport**, l'avenant n°45 du 8 janvier 2004 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport (annexe 1) revalorise ces indemnités de 2,5% à compter du 1^{er} janvier 2004.

L'arrêté portant extension de cet avenant daté du 19 mai 2004 est paru au Journal officiel du 12 juin 2004.

➔ Pour le transport interurbain de voyageurs,

L'avenant n°2 du 16 janvier 2004 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs a pour objet de renforcer le mécanisme de garantie de rémunération.

Il prévoit **d'ouvrir la commission de suivi de l'accord** du 18 avril 2002 à l'ensemble des partenaires sociaux au lieu des seuls signataires. Il ouvre également la faculté aux entreprises, qui ne disposent pas de délégué syndical, de recourir au **mandatement syndical** afin de mettre en œuvre les dispositions de l'accord du 18 avril 2002 prévoyant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Il reporte au 1^{er} septembre 2004 la date limite de mise en œuvre de l'intégralité des dispositions de l'accord dans les entreprises. Enfin, il rappelle l'attachement des partenaires sociaux à la négociation relative aux chantiers thématiques, mise en place par l'avenant n°1 du 28 avril 2003.

L'arrêté portant extension de l'avenant n°2 daté du 25 juin 2004 est paru au Journal officiel du 6 juillet 2004.

L'avenant n°46 du 16 février 2004 portant revalorisation des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, revalorise de 2,5% l'indemnité de repas et celle de repas unique, de 3% l'indemnité de chambre et de petit déjeuner ainsi que celle de repos journalier à compter du 1^{er} février 2004 et enfin, de 0,2% supplémentaire chacune de ces indemnités à compter du 1^{er} juillet 2004.

L'arrêté portant extension de cet avenant daté du 19 mai 2004 est paru au Journal officiel du 12 juin 2004.

L'avenant n°91 (Annexe 1) du 16 février 2004 portant revalorisation des barèmes de rémunérations conventionnelles des ouvriers du transport routier de voyageurs à compter du 1^{er} février 2004 prend en compte la revalorisation du SMIC en conservant le différentiel entre le niveau des rémunérations conventionnelles et celui du SMIC.

Les avenants n°79 A2, n°77 A3 et n°69 A4 du 16 février 2004 étendus le 19 mai 2004 (J.O. du 12 juin 2004) revalorisent les rémunérations conventionnelles des salariés visés par ces 3 annexes le 1^{er} février 2004 de 2% par rapport aux barèmes du 1^{er} juillet 2002.

L'accord sur la définition, le contenu et les conditions d'exercice des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs du 24 septembre 2004, entré en application le 1^{er} septembre 2004, vise à définir le statut du conducteur en périodes scolaires (CPS). A cette fin, l'accord améliore l'identification des types d'activités concernées (scolaire, périscolaire, pédagogique, classes vertes ou de neige, ligne régulière publique ou privée, occasionnelle). Il crée des coefficients spécifiques (137V, 140V), instaure un taux horaire conventionnel de 7,71 euros au coefficient 137V, précise les éléments que doivent contenir les contrats de travail (qualification, classification, éléments de rémunération, durée minimale contractuelle de travail en périodes scolaires, volume d'heures complémentaires, répartition des heures de travail, référence à l'accord d'entreprise ou d'établissement instituant la modulation du temps de travail, lieu habituel de prise de service).

Il prévoit également une garantie d'horaire annuelle de 550 heures pour 180 jours de travail, une indemnisation de l'amplitude et des coupures, des garanties particulières, une formation minimale à la sécurité des transports scolaires et la possibilité d'accéder à d'autres activités en dehors des périodes d'activités scolaires.

L'avenant n°93 (Annexe 1) du 24 septembre 2004 revalorise à compter du 1^{er} septembre 2004 les **barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et salaires mensuels garantis) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs** de 5,8% les coefficients 110V à 128V, de 4% les coefficients de 131V à 138V et de 2% pour les autres, par rapport au barème du 1^{er} février 2004.

➔ **S'agissant des activités de prestations logistiques, le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004** est l'aboutissement de 4 années de travaux avec les partenaires sociaux s'inscrivant dans un dialogue social constructif et reconnaissant l'importance et la spécificité des activités logistiques.

Il reprend les trois accords d'étape initialement conclus relatifs à l'élargissement du champ d'application de la CCNTR aux entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (21/11/2001), à la définition et au classement des emplois spécifiques des personnels de ces entreprises (11/07/2002) et à la formation professionnelle de ces personnels (12/05/2003).

Il comporte également deux annexes, la première relative à la définition des emplois spécifiques et la seconde créant des grilles de rémunérations conventionnelles classées « L » identifiant un taux horaire et une garantie annuelle de rémunération.

S'agissant de la modification du champ d'application de la CCNTR, celui-ci a été élargi aux entreprises identifiées sous le code 63-1 E (Entreposage non frigorifique) exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de prestations logistiques définie dans l'accord et comprenant les opérations suivantes :

l'exploitation d'installations logistiques d'entrepôts et de magasinage (dont les magasins généraux) y compris à caractère industriel, la gestion des stocks, la préparation de commandes de tous types de produits ou de marchandises, la manutention et les prestations logistiques appropriées en vue de leur mise à disposition des réseaux de distribution et l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.

Cet élargissement concerne environ 100 000 salariés.

S'agissant des rémunérations conventionnelles, les parties signataires du protocole ont pris l'engagement, acté dans le procès-verbal de la réunion de signature, de maintenir, au jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension, l'écart constaté au 30 juin 2004 entre le SMIC et le taux horaire le plus bas de chacune des grilles annexées ainsi que les écarts hiérarchiques dans chacune de ces grilles.

➔ **Dans le transport de déménagement, l'avenant n°1 du 21 juillet 2004 à l'accord du 1^{er} février 2003 sur les rémunérations conventionnelles** revalorise les rémunérations de toutes les catégories professionnelles de 2,5% en moyenne à compter du 1^{er} août 2004 et de 0,5% supplémentaire à compter du 1^{er} octobre 2004 pour les coefficients supérieurs à 132,5.

➔ **Dans les transports publics urbains de voyageurs**, l'accord de branche du 22 juin 2004 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés revalorise la valeur du point conventionnel ainsi que la valeur des coefficients forfaitisés de la grille des classifications applicables depuis le 1^{er} janvier 2002, de 4% au 1^{er} janvier 2004, de 1% au 1^{er} juillet 2004 et de 1% au 1^{er} novembre 2004.

I.II.2. La concertation à la SNCF

La concertation au sein de la Commission Mixte du Statut (CMS) et de la Commission Nationale Mixte (CNM)

- **La Commission Mixte du Statut (CMS)**

Année 2003

La CMS a été réunie le **7 mars 2003** afin de mettre en conformité les dispositions du chapitre 5 du Statut des Relations Collectives entre la SNCF et son personnel avec le traité de l'Union Européenne (termes « Communauté Economique Européenne » remplacés par « Union Européenne » dans l'article 2, 2.1) et avec les textes législatifs et réglementaires relatifs notamment à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, aux volontariats civils institués par le code du service national et à diverses mesures relatives à la réforme du service national.

Ces modifications ont été approuvées par décision du ministre du 5 juin 2003.

La CMS s'est réunie le **27 mars 2003** pour présenter le projet de modification de la filière « Matériel », spécialité « logistique », suite à la création de la qualification E dans cette spécialité.

Ce texte donne notamment la possibilité aux agents de toutes les spécialités de la filière « Matériel » de se présenter à un examen permettant d'accéder à la qualification E dans la spécialité logistique.

Le projet de mise à jour de la filière « Matériel » a été approuvé ce même jour par les fédérations et est entré en vigueur à compter du 1^{er} avril 2003.

Année 2004

La CMS a été réunie le **13 juillet 2004** pour présenter le projet de modification des dispositions du chapitre 6 intitulé « déroulement de la carrière » du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel concernant l'accès au grade de la qualification H (haut niveau de responsabilité, profils hétérogènes) par la seule tenue du relevé d'aptitude en ne se référant plus aux listes d'aptitude et aux tableaux d'aptitude.

Les organisations syndicales se sont montrées majoritairement hostiles à cette modification. Il a été conclu que la Direction de la SNCF devait poursuivre les discussions d'abord en interne avec les représentants des fédérations de cheminots avant de les soumettre à nouveau à la CMS.

La Commission Nationale Mixte (CNM)

Année 2003

La CNM a été réunie le **22 janvier 2003** pour exposer les problèmes liés à la gestion des compteurs temps. Cette séance a fait l'objet des premiers échanges informels sur le sujet.

Elle a également été réunie le **24 mars 2003** pour clarifier les difficultés d'application de l'article 16-4 sur les repos périodiques et les repos complémentaires du décret du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail et ce même article de l'instruction d'application du 1^{er} décembre 2000.

La nouvelle rédaction de l'article 16-4 de l'instruction a été homologuée par décision ministérielle du 25 juin 2003.

Par ailleurs, la CNM a débattu sur l'interprétation de l'article 32 IV du décret du 29 décembre 1999 relatif aux repos supplémentaires. A l'issue de la séance, les partenaires sociaux sont parvenus à un consensus sur l'interprétation à donner de cet article.

La CNM s'est réunie le **22 mai 2003** pour examiner les problèmes liés à l'application de l'article 24 du décret du 29 décembre 1999, tant pour l'élaboration d'un tableau de service que pour sa mise en application. La SNCF est intervenue pour faire un point réglementaire sur sa définition, son objet, son champ d'application, son élaboration et la procédure à appliquer en cas de modification d'un tableau de service.

La CNM s'est réunie le **6 octobre 2003** pour faire le bilan d'étape sur le fonctionnement des comités du travail.

Enfin, la CNM s'est réunie le **18 décembre 2003** pour débattre de l'interprétation de l'article 6-4 du décret du 29 décembre 1999 relatif aux roulements de service du personnel roulant.

Cet article permet de déterminer les repos journaliers et périodiques des personnels en fonction du roulement auquel ils appartiennent et des journées facultatives auxquelles ils sont affectés.

A l'issue des débats, la SNCF a proposé de modifier la rédaction de l'article 6-4 afin de limiter son application systématique et de ne pas remettre en question les équilibres trouvés en matière d'organisation du travail des roulants dans de nombreux établissements.

Année 2004

La CNM a été réunie le **25 février 2004** pour présenter pour avis le projet d'arrêté définissant les conditions d'application d'horaires individualisés à certains agents de la SNCF pris en application de l'article 24-5 du décret du 29 décembre 1999. Ce projet donne la possibilité aux personnels sédentaires de choisir, dans certaines limites, leurs heures de prise et de fin de service.

Les agents doivent faire une demande expresse auprès de la Direction et obtenir l'avis favorable du comité d'établissement.

Pour tenir compte des variations de la charge de travail, ce projet prévoit également la possibilité pour l'entreprise de moduler le temps de travail des intéressés durant les plages fixes, sous réserve de respecter les garanties prévues aux articles 25 et 26 du décret de 1999 (respect du délai de prévenance de 10 jours, impossibilité de dépasser la journée journalière maximale de travail).

Toutes les organisations syndicales ont émis un avis défavorable car, selon elles, le texte est contraire à l'esprit du décret du 29 décembre 1999. Les fédérations ont demandé que ce texte soit réexaminé ultérieurement par la CNM.

Par ailleurs, l'article 6-4 du décret du 29 décembre 1999 relatif aux roulements de service du personnel roulant a été réexaminé et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une interprétation du texte.

Enfin, l'article 47-1 du décret du 29 décembre 1999 relatif aux repos hebdomadaires des cadres des établissements et autres agents non soumis à tableau de service, a été examiné pour le cas des années comportant 53 dimanches.

L'instruction d'application du décret de 1999 sera complétée et présentée lors d'une prochaine réunion de la CNM.

La CNM a également été réunie le **6 juillet 2004** pour réexaminer le projet d'arrêté définissant les conditions d'application d'horaires individualisés à certains agents de la SNCF.

Cet arrêté en date du 18 août 2004 a été publié au Journal officiel du 1^{er} septembre 2004.

Par ailleurs, un bilan des repos périodiques (52 pour une année civile) des agents de réserve pour l'année 2003 a été exposé pour dénoncer les difficultés d'application de cette mesure en raison notamment de la baisse des effectifs dans les établissements d'exploitation.

Il a été décidé que la Direction de la SNCF s'engagerait à adresser une lettre de rappel à l'ensemble des Directeurs d'établissement d'exploitation leur demandant de veiller à l'application de cette réglementation.

I. 2.3. La concertation à la RATP

• L'activité de la Commission Mixte du Statut (CMS)

La CMS a été réunie le **3 février 2003** afin d'examiner les modifications proposées à l'annexe 13-3 A intitulée « Délégués du personnel » au Statut du personnel de la RATP.

Les modifications proposées tiennent compte de la décision du 16 décembre 2002 du tribunal administratif de Paris, intervenue dans le cadre du recours formé par le syndicat SUD et selon laquelle les listes pour les élections des délégués du personnel sont établies par les syndicats représentatifs au sein de chaque établissement et non uniquement au niveau de l'entreprise.

Ce projet prend également en compte les modifications légales et réglementaires intervenues depuis 1985, notamment sur la durée du mandat des délégués du personnel, ainsi que la substitution des comités départementaux économiques et professionnels (CDEP) aux anciens comités économiques de direction. Ces modifications ont été approuvées par décision du ministre du 3 septembre 2003.

La CMS a également été réunie le **16 décembre 2003** afin d'examiner les modifications à apporter à l'annexe 7-4 au statut du personnel et en particulier à son article 5 relatif aux commissions de classement.

La direction de la RATP souhaiterait que la représentativité syndicale soit mesurée à partir des élections des comités départementaux et professionnels et non plus à partir de celle résultant de l'élection des délégués du personnel.

L'ensemble des syndicats s'est déclaré favorable à la modification. L'approbation ministérielle est intervenue le 22 juillet 2004.

La Commission mixte du statut ne s'est pas réunie en 2004

I.II.4. Le transport fluvial

L'accord relatif à la formation professionnelle dans la **navigation intérieure**, conclu le 27 octobre 2004 par le Comité des armateurs fluviaux et les fédérations syndicales, prend en compte la structure de cette branche et distingue le **transport de marchandises** et du **transport de passagers** dans ses dispositions relatives aux priorités de la formation. Cependant les signataires s'attachent au maintien de la « **solidarité de branche** », avec des dispositions communes concernant les instances de la formation et ses financements.

Le préambule rappelle l'importance pour la branche de la formation continue et de l'**apprentissage** et souligne la place de la **formation initiale** dispensée au CFA du Tremblay sur Mauldre (préparation au CAP Navigation fluviale).

L'**Opcat Transports** mutualise la contribution des **entreprises** de moins de 10 salariés. S'agissant des entreprises employant **10 salariés et plus**, l'accord rappelle que leur contribution minimale est fixée à 1,6 % des salaires.

Elle se répartit ainsi :

- 0,50 % versé à l'Opcal transports destinés au financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi que des frais de formation et frais annexes engagés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- 0,9 % affecté notamment au plan de formation. Une fraction (3 %) du reliquat (dû à l'Opcal) de la contribution de 0,9 % alimente un fonds de réserve mutualisé destiné au financement des rémunérations et allocations de formation relatives aux actions non prioritaires du **DIF**.
- 0,2% au titre du Congé individuel de formation

I.II.5. Le transport maritime

Un accord portant sur les salaires minimaux de la branche du **transport maritime** a été conclu le 2 juillet 2003 entre Armateurs de France (patronat) et les syndicats de salariés CFDT, CGC, FO et Snpomm (indépendant), dans le cadre de la révision de la convention collective des personnels navigants.

Cet accord a permis une révision des barèmes compte tenu de la loi sur la réduction du temps de travail (RTT) et apporte notamment une augmentation moyenne salariale de l'ordre de 10 % par rapport aux barèmes de 1998.

Il permet également une plus grande transparence dans la lecture des minima de branche et il définit le traitement des heures supplémentaires qui bénéficieront d'un forfait au-delà de 35 heures et d'une majoration de 50 % au-delà de 48 heures.

Pour Armateurs de France, cet accord est « une première étape positive dans le processus de révision de la convention collective des personnels navigants qui va se poursuivre au sein de la commission paritaire ». Environ 12 000 navigants sont concernés par cet accord au sein des quelque 110 entreprises de transport maritime.

I.II. 6. Le transport aérien

➤ **personnel au sol**

Année 2003

En 2003, un accord sur **la cessation anticipée d'activité des travailleurs salariés** a été conclu par la Fnam et l'ensemble des fédérations syndicales, à l'exception de la CGT, le 16 juillet 2003 pour cinq ans.

La **cessation d'activité** intéressera certains salariés âgés d'au moins 57ans. Les signataires considèrent que le dispositif Cats, institué par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 constitue une réponse satisfaisante aux « problèmes majeurs de la profession », qui, précisent-ils, connaît un « contexte concurrentiel mondial exacerbé ».

Ils rappellent encore que la négociation a permis, en 1998, d'élargir le champ d'application de la CCN du 22 mai 1959, aux entreprises dont l'activité relève des services aéroportuaires **d'assistance en escale** des entreprises de **transport** aérien.

Enfin, les signataires soulignent que cet accord peut « permettre de soulager les personnels les plus anciens ayant des difficultés d'adaptation aux exigences professionnelles sévères du métier, accentuées par l'âge ». La mise en place du dispositif nécessite un **accord d'entreprise**.

Par ailleurs, **un certain nombre d'avenants à la convention collective ont été conclus** :

L'avenant 67 signé le 14 janvier 2003 par la FNAM, le SCARA et la CGT-FO prévoit en matière de travail de nuit un dispositif d'octroi de repos compensateur plus favorable pour les salariés.

L'avenant 69, signé le 1^{er} juillet 2003 par la FNAM, la CFDT, la CGT, et la CGT-FO, vise à favoriser la participation à la commission nationale mixte.

L'avenant 70, signé le 1^{er} juillet 2003 par la FNAM, SCARA, la CFDT, la CGT, la CFTC, la CGT-FO, modifie l'avenant 66 du 9 juillet 2002. Cet avenant introduit les modalités de désignation d'un représentant syndical par les organisations et la modification des jours indemnisés en cas de licenciement économique.

Les membres de la CCNTAPS ont signé lors de la dernière réunion de l'année 2003, le 9 décembre, un nouvel accord sur l'augmentation des salaires. Cet accord fait suite à l'avenant 68 signé le 10 décembre 2002 et a vocation à substituer d'ici 2005 un SMIC unique aux 5 garanties mensuelles actuellement en vigueur.

Année 2004

En 2004, l'accord du 9 septembre 2004 relatif à **la formation professionnelle dans le transport aérien doit être particulièrement mis en avant**.

Cet accord, conclu par la Fédération nationale de l'aviation marchande (Fnam) et le Scara avec les fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO fait l'objet d'une demande d'extension à l'ensemble des 300 entreprises de la branche employant plus de 90 000 salariés.

Selon la Fnam, il favorise « la définition de parcours professionnels dans une **logique de co-construction** ». FO, pour sa part, souligne les dispositions spécifiques, incitant à **réduire la précarité**, en améliorant la prise en charge de certains contrats de professionnalisation. De même, l'accord bonifie les droits au **droit individuel à la formation** (DIF) des salariés à **temps partiel**, notamment pour améliorer l'accès des femmes à la formation.

En outre, il améliore l'accès au droit individuel à la formation pour les salarié(e)s à temps partiel, handicapés ou de retour de congé de maternité ou parental.

L'accord renforce enfin le rôle de l'**observatoire prospectif** des métiers et qualifications de l'aérien.

➤ **Personnels navigants des entreprises du transport aérien.**

Aucune négociation ne s'est déroulée au cours de l'année 2003

Personnel navigants des exploitants d'hélicoptère

Après une interruption depuis octobre 2000, les réunions de la commission nationale mixte de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères ont repris en mai 2003.

Elles ont abouti à la signature le 18 juillet 2003 d'un accord sur la durée du travail du personnel affecté à la réalisation des opérations aériennes civiles d'urgence par hélicoptère. Dans ce cadre de négociation un avenant salaire n°5 a été conclu le 15 octobre 2003, accord étendu le 23 mars 2004.

II. LE CONTROLE

II.1. Le contrôle de la réglementation des transports terrestres

(données communiquées par la Sous-direction des transports routiers pour 2003)

II.1.1. Rappel de la situation réglementaire

Les articles 36 et 37 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs, dite LOTI, dans leur rédaction issue de la loi n° 98-69 du 6 février 1998, constituent le fondement législatif de la réglementation du transport routier de marchandises. Le décret n° 99-752 du 30 août 1999 relatif aux transports routiers de marchandises est la réglementation de base de ce secteur. Les principales dispositions sont les suivantes :

- inscription au registre des transporteurs et des loueurs de toutes les entreprises disposant de véhicules d'au moins deux essieux, c'est-à-dire quatre roues ;
- licence de transport intérieur couvrant les véhicules n'excédant pas 6 tonnes de poids maximum autorisé ; licence communautaire utilisé en transport intérieur pour les véhicules excédant le seuil ;
- deux catégories de montants de capacité financière en fonction du tonnage des véhicules utilisés par l'entreprise (véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes de poids maximum autorisé, véhicules excédant ce poids) ;
- pour les entreprises utilisant exclusivement des véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes de poids maximum autorisé, la capacité professionnelle est satisfaite par le justificatif de capacité professionnelle et, dans les autres cas, par l'attestation de capacité professionnelle ;
- exigence à bord du véhicule d'un document établi par l'employeur attestant la relation d'emploi existant entre l'entreprise et le conducteur du véhicule. Cette disposition est devenue caduque depuis l'entrée en vigueur le 19 mars 2003 du règlement (CE) n° 484/2002 du Parlement européen et du conseil du 1^{er} mars 2002 instaurant une attestation de conducteur. Le décret du 30 août 1999 sera prochainement modifié en ce sens.
- sanction d'immobilisation des véhicules pour les entreprises ayant commis des infractions graves et répétées aux réglementations des transports, du travail et de l'hygiène ou de la sécurité ;
- décret applicable aux départements d'outre mer, sauf la partie relative aux titres et documents de transport.

II.1.2. Organisation et fonctionnement des services

La responsabilité de l'organisation et de l'animation des contrôles relèvent des préfets de région (DRE).

Les moyens humains

L'effectif des contrôleurs des transports terrestres est de 450 agents au 31 décembre 2003. Alors que les effectifs du ministère diminuent globalement depuis ces dernières années, 5 postes de contrôleurs ont été créés au titre de la loi de Finances de 2002.

Le taux de féminisation du corps est de 30% pour les contrôleurs, 24% pour les contrôleurs principaux et 11% pour les contrôleurs divisionnaires.

2.2.Statistiques 2003

2.2.1. Contrôle sur route

Les chiffres indiqués, ci-après, traduisent l'activité de tous les corps de contrôle² (contrôleurs des transports terrestres, gendarmes, agents de la police nationale et agents des douanes).

Nombre de véhicules contrôlés

	RESIDENTS	NON RESIDENTS
Transport de personnes	31 269	12 724
Transport de marchandises	622722	164911
TOTAL	831626	

Les véhicules immatriculés à l'étranger représentent 21,4% du nombre total des véhicules contrôlés.

Nombre de journées de travail contrôlées

	RESIDENTS	NON RESIDENTS
Transport de personnes	97768	40008
Transport de marchandises	1 951909	559146
TOTAL	2 649531	

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

Réglementation sociale européenne	49542
Réglementation des transports	9842
Matières dangereuses	3 849
Code de la route	2193
TOTAL	65426

Les infractions à la réglementation sociale représentent **76 %** de l'ensemble des infractions relevées par procès verbal.

² A l'exception du corps de l'inspection du travail qui effectue essentiellement mais pas exclusivement des contrôles en entreprises

2.2.2. Contrôle en entreprise

Les données ci-après concernent les contrôles effectués par les contrôleurs des transports terrestres et les inspecteurs et contrôleurs du travail des transports.

Nombre d'entreprises contrôlées

Transport de voyageurs	842
Transport de marchandises	8 505
TOTAL	9 305

Nombre de conducteurs contrôlés

Transport de voyageurs	6368
Transport de marchandises	57057
TOTAL	63425

Nombre de jours de travail contrôlés

Transport de voyageurs	101241
Transport de marchandises	888407
TOTAL	989 648

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

TYPE D'INFRACTIONS	REGLEMENTATION SOCIALE
Infractions à la conduite continue	9 636
Infractions à la conduite journalière	12 571
Infractions au repos journalier	15097
Autres	9 815
TOTAL	47 119

3) Les sanctions administratives

Au cours de l'année, sur les 307 entreprises présentées en commissions des sanctions administratives, 100 ont été traduites en CSA en raison de leur comportement infractionniste, 207 l'ont été pour non-respect des conditions d'exercice de la profession.

Détail des sanctions :

Retraits de copies conformes de licences communautaires

33 retraits définitifs

414 retraits de un mois à un an,
dont 166 de six mois et plus

Autres sanctions :

- 158 radiations
- 39 mesures d'immobilisation prononcées : 192 véhicules immobilisés sur des durées s'étendant de 1 à 3 mois,

La Commission nationale des Sanctions administratives siégeant au CNT sous la présidence de Monsieur le Conseiller d'Etat Daniel Chabanol a été saisie pour avis dans le cadre de recours administratifs formés contre des décisions de l'autorité préfectorale portant sanction administrative à quatre reprises en 2002 et trois en 2003. Les avis de la CSA nationale permettent d'élaborer une « jurisprudence » à l'usage des CSA régionales.

2.3. Les évolutions

Le contrôle des temps de conduite et de repos des conducteurs routiers est régi par deux règlements du 20 décembre 1985 :

- Le règlement (CEE) n° 3820/85 du conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route ;
- Le règlement (CEE) n° 3821/85 du conseil du 20 décembre 1985 modifié concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route.

Le règlement (CE) n° 2135/98 du conseil du 24 septembre 1998 amende le règlement n° 3821/85 pour introduire un **nouveau dispositif électronique** plus sécurisé, fonctionnant de manière harmonisée dans les différents États et garantissant de manière plus efficace le respect des règles relatives aux temps de conduite et de repos des conducteurs, et renforçant les conditions de sécurité routière.

Il est complété par une **annexe technique - dite annexe 1B** - qui définit les spécifications fonctionnelles et techniques ainsi que les obligations en matière de sécurité et d'interopérabilité.

La publication du règlement (CE) n°1360/2002 de la Commission du 13 juin 2002 portant septième adaptation au progrès technique du règlement (CEE) n°3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route (annexe 1B) est intervenue le 5 août 2002.

Le nouveau dispositif comporte un appareil de bord homologué, avec un dispositif d'impression, une carte de conducteur, une carte de contrôle, une carte d'entreprise et une carte d'atelier.

En application de l'article 2 du règlement n°2135/98 :

- Les véhicules mis en circulation pour la première fois plus de 24 mois après la date de publication au Journal Officiel des Communautés Européennes, de l'annexe 1B devront être équipés d'un appareil de contrôle électronique ;
- Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour pouvoir délivrer les cartes de conducteur au plus tard 21 mois après la date de publication de l'annexe 1B.

L'obligation d'équipement devait donc intervenir à compter du 7 août 2004, mais a été différée à la date du 5 août 2005, de manière à permettre l'expérimentation du dispositif sur des véhicules en circulation.

Pour les véhicules déjà en service à cette date, mis en circulation depuis le 1^{er} janvier 1996 et dont le poids dépasse 12 tonnes pour un véhicule de transport de marchandises et 10 tonnes

pour un véhicule de transport de voyageurs, l'installation du nouvel appareil sera obligatoire à l'occasion du remplacement de l'appareil de contrôle.

L'installation du nouvel appareil ne sera obligatoire ni pour les véhicules déjà en service dont le poids n'atteint pas ces seuils, ni pour les véhicules dépassant ces seuils mais mis en circulation avant le 1^{er} janvier 1996.

Pour satisfaire à ces obligations, la Direction de transports terrestres a du mener à bien les chantiers suivants :

1) Délivrance des cartes

Les études effectuées ont conduit à retenir pour la délivrance des cartes un organisme qui intervenant dans le cadre d'une procédure de délégation de service public.

Cette délégation de service public obéit notamment aux règles fixées par la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique modifiée et par ses décrets d'application.

La convention de délégation a été signée le 4 septembre 2002 pour une durée de 10 ans avec une filiale de l'Imprimerie Nationale : Chronoservices.

2) Outil et méthodes de contrôle

Marché terminal nomade

La mise en service du nouveau chronotachygraphe conduit à devoir doter les agents des différents corps de contrôle d'un appareil qui permettra de copier les données contenues dans le chronotachygraphe ou sur la carte conducteur et de les transférer dans un micro-ordinateur (portable ou de bureau) pour lire, analyser et procéder au traitement des données du chronotachygraphe et de cartes de conducteur en contrôle sur route. La conception et la réalisation de cet outil font l'objet d'un marché notifié depuis la fin du mois d'août 2003.

Suite à cela, une commande groupée d'appareils a été effectuée par les différents ministères concernés.

Modifications législatives et réglementaires

Les modifications des textes permettant de prendre en compte les nouveaux délits et nouvelles infractions induites par l'arrivée du nouveau chronotachygraphe ont donné lieu à validation.

L'ordonnance 58-1310 a été modifiée par la loi 2003-495 du 12 juin 2003 renforçant la lutte contre la violence routière et le décret 86-1130 est en cours de modification.

L'obligation de téléchargement des données en entreprise a été introduite dans le décret du 31 mars 2005, et les modalités doivent être définies dans un arrêté.

3) Communication

Un marché de 2 ans pour coordonner les actions de communication a été lancé. Il comprend l'accompagnement stratégique de communication ainsi que la réalisation des supports de communication et la mise en place des salons thématiques.

4) Coordination européenne

La France préside depuis fin 2000 un groupe d'échange sur la distribution des cartes à puce. Les travaux de ce groupe ont notamment abouti à la mise en place d'un réseau « Tachonet » d'échanges entre les autorités en charge de la délivrance des cartes afin de s'assurer qu'un conducteur ne possède pas plusieurs cartes ainsi qu'à la rédaction d'un « guide de politique de sécurité européen » qui permettra à chaque état de rédiger sa propre politique de sécurité garantissant ainsi la confiance entre les états.

2.2. L'activité de l'inspection du travail des transports en 2003

En 2003, le service compte 463 agents dont près de 200 agents de contrôle répartis dans 14 circonscriptions régionales (une centaine d' inspecteurs et directeurs adjoints de catégorie A assistés de 103 contrôleurs du travail de catégorie B).

Le **champ des interventions** de l'Inspection comprend l'ensemble des entreprises et des établissements appartenant au secteur des transports, auquel s'ajoutent les entreprises et établissements implantés ou intervenant dans les enceintes du chemin de fer et des aéroports.

S'y ajoutent les entreprises de collecte des ordures ménagères et les sociétés d'autoroute. Cet ensemble comprenait en 2003, **1 061950 salariés répartis dans 42822 entreprises ou établissements**. Les transports routiers de marchandises et de voyageurs représentaient à eux seuls 524772 salariés travaillant dans 34301 entreprises et établissements distincts.

2.2.1. Activités d'information et de médiation

La fonction « accueil, renseignement et conseil du public » a concerné environ 50000 employeurs ou salariés reçus par les services déconcentrés en 2002.

Par ailleurs, les agents de contrôle ont participé à 3865 réunions ou commissions dont 1539 réunions de Comités d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) et 105 réunions de Comités de travail à la SNCF.

2.2.2. Animation du dialogue social

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi de l'application du décret du 27 janvier 2000, les directeurs régionaux du travail des transports ont tenu au total en 2002 plus de 60 réunions des « Commissions sociales de suivi » des dispositions concernant la durée du travail ,dans les transports routiers.

L'Inspection a effectué 325 interventions afin d'inciter à la négociation annuelle obligatoire ; 257 interventions ont été faites sur d'autres thèmes de négociation en dehors de tout conflit ouvert et 190 à titre d'amiable compositeur à l'occasion d'un conflit collectif du travail.

2.2.3. L'activité de contrôle (données issues du rapport annuel 2003 de l'Inspection)

Voir tableau détaillé en fin de chapitre

Les points principaux sur lesquels les agents portent leur contrôle concernent :

la sécurité et la santé au travail et la durée du travail.

Par ailleurs, en 2003, 175 entreprises de transport routier de marchandises infractionnistes ont été traduites devant la commission régionale des sanctions administratives. Les dossiers ont été présentés à l'initiative de la direction régionale de l'équipement, de l'inspection du travail ou conjointement pour certains d'entre eux.

Ventilation des interventions en entreprises par secteur

Les agents de contrôle du service de l'Inspection du Travail des Transports ont effectué en 2003 au total 10056 interventions en entreprises, ce qui représente une augmentation de 10% par rapport à l'année précédente (9127 en 2002). Le secteur du transport routier a représenté **80% de la charge de contrôle en entreprise, alors qu'il représente la moitié des effectifs contrôlés.**

Secteur	Routier	Ferroviaire	Aérien	Urbain	autres
Nombre D'établissements	34301	3798	2893	320	1943
Nombre de visites et de contre visites	7970 (7040)	635 (665)	801 (737)	106 (126)	544 (559)

Nota : les chiffres entre parenthèses correspondent aux chiffres de l'année 2002

2.2.4. Le contrôle des entreprises de transports routiers

L'activité de contrôle des agents du service est fortement orientée vers le transport routier de marchandises et de personnes.

Au-delà de l'activité traditionnelle de contrôle portant sur le respect de la réglementation du travail et sur celui de la réglementation européenne des conditions de travail des conducteurs (15792 infractions relevées en 2003), le service de l'inspection du travail des transports a été mobilisé en 2003 et 2004 par la mise en œuvre des actions coordonnées élaborées en 2002..

Rappelons que ces actions fixant différents objectifs quantitatifs, à la fois en terme de résultats et en terme de moyens sont les suivantes :

- assurer la transparence du temps de travail, vérifier le respect des limites maximales de la durée du travail et des droits à rémunération dans les entreprises de Transport Routier de Marchandises utilisant des véhicules de plus de 3,5 tonnes,
- organiser le contrôle des entreprises de TRM utilisant des véhicules de 3,5 tonnes ou moins,
- promouvoir la prévention des risques professionnels dans l'ensemble des entreprises.

La mise en œuvre de ces trois grandes actions coordonnées s'est traduite par de premiers résultats certes variables selon l'objectif assigné, mais encourageants pour le service.

Elle paraît nécessiter un renforcement de la présence du service dans les entreprises de moins de 11 salariés, les autres et notamment celles de 50 salariés et plus ayant été logiquement privilégiées en 2003 du fait de la poursuite d'objectifs portant sur la démarche d'évaluation des risques professionnels centrés sur les établissements de plus de 10 salariés.

Bilan de l'action coordonnée 2003-2004

Le bilan de l'action coordonnée tendant à faire respecter la transparence, les limites maximales de la durée du travail et les droits à rémunération dans le transport routier de marchandises avec véhicules de plus de 3,5 tonnes.

900 000 « journées travail » ont été vérifiées dont 86 % sont réputées être transparentes.

Pour les conducteurs longue distance, la moyenne de temps de service est de 50,26 heures par semaine et 208 heures mensuelles ; le taux de dépassement des normes est de 17 % du volume contrôlé.

Pour les conducteurs courte distance, le temps de service est en moyenne de 46,40 heures par semaine et 195 heures mensuelles, le taux de dépassement de 21 %.

En ce qui concerne la rémunération, celle-ci n'est conforme que dans 40 % des cas, mais on ne connaît pas l'écart entre la rémunération perçue et la rémunération conforme.

Enfin, il apparaît que 96 % des conducteurs ont suivi la formation obligatoire.

2.2.5. L'intervention de l'Inspection dans les procédures de licenciement des salariés protégés.

En 2003, le service a été saisi de 2062 (soit une augmentation de plus de 25% par rapport à l'année précédente) demandes d'autorisation de licenciement de salariés bénéficiant d'une protection légale nécessitant autant d'enquêtes contradictoires.

Plus de la moitié de ces demandes, soit 1226 concerne des salariés travaillant dans une entreprise de transport routier de marchandises. Au total, sur l'ensemble des demandes, 363 soit les trois quarts environ ont fait l'objet d'une décision de refus.

2.2.6. Le suivi des licenciements pour motif économique.

En 2003, on relève une très nette augmentation tant du nombre des procédures de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 personnes portées à la connaissance du service (1334 contre 941 en 2002) que du nombre de salariés concernés (3451 après 2330 en 2002).

310 procédures (230 en 2002) concernant au moins 10 salariés ont donné lieu à l'examen de plans de sauvegarde de l'emploi touchant 11597 salariés (4759 en 2002).

Cette augmentation très significative est en partie due à la disparition d'entreprises importantes du transport aérien (Air Liberté, Air Littoral) et du transport routier (Grimaud) .La forte implication du service dans le suivi des cellules de reclassement mises en place pour les personnels licenciés doit être relevée.

2.2.7. Des recours en progression.

On note une poursuite de la tendance à l'augmentation significative des recours notamment des recours hiérarchiques (RH) entre 2002 et 2003 comme l'illustre le tableau ci-dessous :

	2002	2003	Evolution 2003/2002
Recours contentieux	74	76	+ 2,7%
RH/salariés protégés	116	154	+ 32,75%
Autres RH	21	21	

Tableau récapitulatif de l'activité de contrôle de l'inspection du travail des transports en 2003

REGLEMENTATION A LAQUELLE IL A ETE CONTREVENU	Infractions constatées suivies d'observations	Infractions relevées	Total	Nombre délits	Nombre de PV
Obligations des employeurs	10109	397	10506	0	89
Réglementation du travail	20966	22798	43764	19	766
Conditions de travail du personnel navigant (Av. Civile)	18	1	19	0	1
Salaires	5104	780	5884	2	38
Congés payés	509	2	511	0	2
Représentation du personnel	2942	64	3006	62	49
Hygiène et sécurité des travailleurs	13182	857	14039	101	95
Médecine du travail	3267	686	3953	0	75
Transport de matières dangereuses	13	0	13	0	0
Participation Intéressement	39	0	39	0	0
Emploi, travail dissimulé	1612	268	1880	227	111
Outrage, Obstacle à fonctions	198	126	324	125	110
Divers	198	102	1354	10	25
Conditions de travail des conducteurs routiers	68114	15792	83906	107	692
TOTAL GENERAL	127326	41873	169199	653	2069

DEUXIEME PARTIE – DOSSIERS D'ACTUALITE

Dossier I - Evolution de l'harmonisation sociale dans les transports

1. Principales incidences de l'ouverture des marchés du transport dans les différents secteurs concernés

Dans un contexte d'ouverture des marchés, de croissance des échanges et de libéralisation des transports, de profondes mutations sont intervenues dans le secteur des transports et, les entreprises y sont plus exposées à une concurrence européenne ou internationale plus vive.

Tous les modes de transport ne sont pas ouverts à l'activité internationale de la même manière ni avec la même importance et n'ont donc pas la même capacité de réaction à l'ouverture des marchés :

- certains sont déjà largement ouverts à l'international comme le transport maritime (à hauteur de 88 % pour l'Europe des 15), d'autres le sont moins comme le transport fluvial (à hauteur de 52 %), tandis que le transport routier reste encore très largement national (74%) et que le transport ferroviaire dont l'international représente 40% n'est pour l'heure que très faiblement libéralisé.
- ensuite, les entreprises françaises dans les différents modes ont des atouts liés notamment à la maîtrise de la chaîne transport logistique, à la qualité et au savoir faire des entreprises et des personnels qui y travaillent, à la diversification sur des marchés ou des créneaux porteurs et à valeur ajoutée élevée ...

Pour autant, ces modes sont confrontés avec plus ou moins d'acuité à une problématique identique, celle d'une compétition internationale accrue nécessitant, sinon des règles du jeu identiques pour chaque secteur, du moins un rapprochement de ces règles dans les domaines où certaines disparités, dans les domaines réglementaire, fiscal et social notamment, pourraient être de nature à freiner le développement des entreprises des pays où le « statut social et salarial » des salariés est le plus élevé³.

1.1. Dans le transport routier

Dans le transport routier, la prédominance d'un marché intérieur important constitue certes un terrain de repli pour les entreprises françaises, mais celles opérant ou souhaitant opérer à l'international sont confrontées à la concurrence d'entreprises d'autres Etats membres qui bénéficient pour certaines de différentiels de compétitivité liés par exemple à un niveau nettement moindre de charges sociales ou fiscales (voir tableau en annexe 1).

³ Le présent dossier, s'il s'efforce de donner une vue d'ensemble de la question ne prétend pas à l'exhaustivité. Ainsi, le transport ferroviaire est seulement évoqué dans une annexe I rappelant les questions nouvelles qui se posent du fait de l'arrivée prochaine de nouveaux opérateurs.

Il convient néanmoins l'approche novatrice suivie dans ce secteur par les partenaires sociaux qui, suivant en cela l'exemple de l'aérien au niveau des J.A.A (voir ci-après), se sont mis d'accord au niveau européen, non seulement sur un texte relatif aux conditions de travail des personnels mobiles, mais également sur un modèle de licence de conducteur transfrontalier.

En quelques années, la part des transports internationaux dans le chiffre d'affaires de la profession est tombée de 29 % à 18 %, et certains sont pessimistes sur l'avenir du pavillon français (voir données en annexe 2).

En outre, le marché intérieur français ne constitue pas une citadelle inexpugnable, et les parts de marché peuvent être grignotées dans le cadre des droits de cabotage par des entreprises sachant utiliser les zones d'incertitude de la réglementation applicable, sans parler des établissements français ou étrangers ayant recours à des pratiques illégales ou frauduleuses.

Ainsi, un nouveau phénomène de dumping social est apparu en Europe ces dernières années: l'utilisation par des sociétés de transport routier communautaires, via des filiales, de conducteurs originaires d'Europe centrale, de Bulgarie ou de Roumanie notamment, embauchés à des salaires inférieurs⁴ à ceux pratiqués dans l'Union européenne et acceptant des conditions de travail d'un autre âge.

Plus récemment, alors que le Parlement Européen et le Conseil travaillaient à la préparation de nouvelles mesures pour encadrer les pratiques sociales dans le transport routier dans le but d'améliorer les pratiques anticoncurrentielles, l'affaire Kralowetz⁵ révélait de graves dysfonctionnements.

Ces derniers temps, on observerait un développement d'un nouveau phénomène, la « délocalisation sur place » qui consiste pour les entreprises à externaliser leurs moyens à l'Est de l'Union afin d'offrir des prestations de transport sur les marchés intérieurs de l'Ouest.

Compte tenu de ces risques de dérive et de la conjoncture morose pour l'activité du secteur, et, dans le souci de concilier des conditions sociales satisfaisantes et la préservation de la compétitivité des entreprises, le gouvernement a proposé à la profession en septembre 2004 **un plan comportant trois volets** : un **volet fiscal** reposant notamment sur la stabilisation pour trois ans de la taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP) applicable au gazole professionnel, le déplafonnement du mécanisme de remboursement d'une part de cette taxe aux professionnels, le triplement du montant par véhicule et l'élargissement du champ du dégrèvement spécifique existant en matière de taxe professionnelle (dans l'attente de la réforme générale de cette taxe) ; un **volet de renforcement de la lutte contre les pratiques illégales** telles que le cabotage effectué irrégulièrement par des poids lourds étrangers sur le territoire français ; enfin un **volet social** développé ci-après.

⁴ Tout en respectant strictement les règles européennes applicables aux transporteurs routiers, Willy Betz ne versait que de faibles rémunérations à ses chauffeurs issus de pays de l'Est. Ces chauffeurs percevaient à l'époque 700 euros/mois plus 230 euros/semaine, soit une rémunération beaucoup plus faible que celle des salariés de l'Ouest mais qui restait supérieure aux rémunérations versées à l'Est.

⁵ Basée en Autriche et opérant au Luxembourg, la société Kralowetz employait plusieurs centaines de chauffeurs venant des pays de l'Est, ces derniers étant soumis à des conditions de travail particulièrement anormales : horaires sans limites, manque d'hygiène, non-respect de la sécurité, visas non conformes, rémunérations dérisoires, disques tachygraphes falsifiés ou introuvables... En outre, les chauffeurs de l'entreprise se voyaient fournir des fiches de congés falsifiés, étaient payés au kilomètre parcouru et leurs salaires étaient diminués de certains frais de route et des amendes. Ils devaient, en outre, signer des lettres de démission non datées et ils étaient tenus de s'affilier eux-mêmes à la sécurité sociale de leurs pays d'origine.

1. 2. Dans le transport maritime

Dans un marché du transport maritime très internationalisé et libéralisé, les armateurs utilisent les services de navigateurs originaires de pays à bas coûts de main d'œuvre, donc moins coûteux en termes de salaires et de protection sociale.

Des sociétés internationales de gestion de personnel, dites de « manning » prospèrent en assurant pour le compte des compagnies de navigation dans le monde le recrutement de la main-d'œuvre nécessaire.

Un cinquième des personnels embarqués sur les mers du globe est philippin. Selon une étude de l'International Chamber of Shipping (ISF) les écarts de coût pour l'armateur entre un marin européen et un marin asiatique seraient de l'ordre de un à sept. Les salaires mensuels d'un commandant britannique et philippin étaient respectivement de 5.800 dollars (environ 5000 euros et 2.430 dollars (environ 2200 euros) en 2000.

Sur les 162000, selon les estimations, gens de mer travaillant sous le pavillon d'un Etat membre de l'Union européenne, près de 130000 sont des ressortissants de l'Etat membre concerné et 33000 sont des non - nationaux, principalement des ressortissants de pays tiers.

Le recul de l'emploi dans la flotte immatriculée dans l'UE a été une préoccupation majeure de la profession ces dernières années. De surcroît, la concurrence des pavillons dits de « complaisance » (flag convenience), a rendu difficile une harmonisation dans le domaine de la limitation de la durée du travail par exemple.

De grands progrès ont toutefois été réalisés ces dernières années grâce aux accords conclus au sein des organisations internationales compétentes pour ce secteur d'activité de dimension mondiale (OMI et OIT - voir développements ci-après)).

Parallèlement, afin de soutenir leur pavillon national, plusieurs pays de l'Union européenne, comme l'Espagne, la Hollande ou l'Italie ont adopté des mesures d'exonération totale des charges sociales et de défiscalisation partielle des salaires en faveur des compagnies d'armateurs.

1.3. Dans le transport aérien

Outre un contexte international éminemment difficile, la période récente a été marquée par l'intensification de la concurrence, notamment celle du TGV sur les principaux axes du marché intérieur et nord-européen et celle des transporteurs communautaires, plus particulièrement celle des compagnies à bas-coûts sur le marché européen.

Sur le marché européen, le pavillon national a perdu également des parts de marché de façon continue depuis 1996 : sept points pour le trafic métropole -Europe .

De son côté, le trafic aérien intérieur s'est fortement contracté : son niveau en 2003 est inférieur de 15% à celui atteint en 2000 (voir données annexe 3).

La crise a conduit à la disparition des entreprises de transport aérien les plus fragiles - une vingtaine en France depuis plus de trois ans – et amplifié la concentration du secteur au cours

de ces dernières années. La position concurrentielle d'Air France s'est cependant largement renforcée sur le plan international.

Au delà du constat effectué, deux instances de réflexion mises en place à la DGAC à la demande du gouvernement et associant les différents acteurs du secteur, mettent en évidence un certain nombre de points clefs et préconisent différentes pistes d'action.

La réflexion sur ces propositions étant encore en cours, et les résultats de l'étude comparée des charges sociales et des rémunérations des personnels navigants en France et en Europe souhaitée dans le cadre du groupe « Compétitivité » n'étant pas encore disponibles, ces points ne pourront être développés ici.

2. Les politiques particulières mises en œuvre au niveau communautaire et au niveau national

Afin de remédier à la situation résultant de l'existence de différentiels importants dans les différents systèmes nationaux, en matière fiscale, sociale et de rémunérations notamment, les Etats membres ont été soucieux de rechercher le cadre juridique et économique le plus homogène possible propre à garantir la concurrence la plus équitable possible entre les Etats membres de l'Union européenne.

La voie privilégiée a été celle de l'harmonisation des législations des différents Etats, c'est à dire de leur rapprochement, la voie de l'uniformisation pure et simple n'étant guère praticable de manière générale⁶.

Par ailleurs, une application générale relativement équivalente des directives édictées au niveau européen qu'il est nécessaire ensuite de transposer dans l'ordre juridique interne de chaque Etat, nécessite des délais plus ou moins importants selon le cas.

En attendant une meilleure égalisation des règles du jeu, les Etats, soucieux de maintenir à la fois le niveau d'activité et le standard social des personnes employées, mettent en œuvre des plans d'adaptation et de développement pour ceux des modes les plus exposés à la concurrence extérieure.

2. 1. L'harmonisation sociale dans les transports

Initialement, le Traité de Rome signé le 25 mars 1957 prévoyait, dans son article 3, l'instauration d'une politique commune de transports. Par suite, le litre V du Traité CE est presque entièrement consacré au domaine des transports et prône la mise en place «*de règles communes applicables aux transports internationaux exécutés au départ et à destination du territoire des Etats membres ou traversant le territoire de plusieurs Etats membres* ». Le Traité de Maastricht consacre la mise en place d'une véritable politique commune des transports .

Le premier livre blanc sur «*le développement futur de la politique commune de transports* » publié en décembre 1992 dans le contexte de la mise en place du Traité de Maastricht évoque, pour la première fois, des thématiques essentielles comme la sécurité des transports et leur cohésion économique et sociale.

⁶ Les règlements communautaires constituent des exceptions, tels le règlement sur l'attestation de conducteur ou ceux portant sur les durées de conduite, de repos et leur contrôle.

Ce document constitue un véritable tournant dans la mise en place d'une politique commune des transports qui, jusqu'alors, n'était consacrée qu'à la réduction et à l'élimination des obstacles réglementaires portant atteinte à la libre prestation de service au sein du marché intérieur. L'Europe s'oriente désormais vers une politique globale des transports avec la volonté d'organiser un marché intérieur véritablement unique.

Dans une première étape, la priorité a été donnée à la libéralisation sur l'harmonisation. Ainsi, pour le transport routier, le principe de libre accès aux professions a été admis à compter du 1^{er} janvier 1993. Les entreprises sont désormais soumises à des critères d'honorabilité, de capacité financière et de capacité professionnelle du transporteur.

Parallèlement, la **libéralisation des transports a été organisée par plusieurs textes** : libéralisation du prix des transports de marchandises (Regl. 4058/89/CEE), liberté de prestation de service (Regl. 881/92/CEE du 26.03.1992), ... Le cabotage routier, longtemps contingenté, est progressivement développé pour aboutir à une libéralisation totale au 1^{er} juillet 1998.

Face au risque réel de dégradation des conditions de travail, dangereuse pour les personnels concernés et facteur de concurrence déloyale, d'autant que le retard européen en matière sociale était particulièrement évident, la directive 93/104/CE relative à l'aménagement du temps de travail ayant écarté ce secteur en raison de la nature spécifique des transports, les Etats membres et les instances de l'Union ont pris conscience de la nécessité d'intégrer davantage la dimension sociale dans la politique communautaire des transports.

L'approche privilégiée afin de réguler la concurrence entre entreprises de transport des Etats membres, et également entre modes, est la voie de **l'harmonisation qui concerne non seulement les règles sociales, mais aussi les dispositions fiscale, réglementaire et technique**. Ces trois derniers domaines seront uniquement évoqués, seule l'harmonisation sociale étant approfondie dans le cadre imparti aux travaux de la Commission sociale.

Un nombre important de directives et de règlements communautaires sont intervenus ces dernières années dans le but d'harmoniser les législations sociales et de sécurité du travail dans les transports.

En outre, pour les transports maritime et aérien, plus internationalisés, des règles d'harmonisation sont également édictées par des **instances supra-européennes**.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de chaque secteur concluent au niveau européen dans le cadre d'un dialogue social sectoriel de plus en plus fertile des accords innovants définissant de manière concertée les dispositions relatives notamment à la durée du travail des personnels mobiles.

Le contenu des accords collectifs conclus dans le cadre de ce dialogue sectoriel est repris généralement dans les directives. Avant de légiférer dans le domaine social, la Commission cherche en effet de manière systématique à s'appuyer sur les acquis de la négociation collective au niveau européen, voire à un niveau plus élevé pour des secteurs comme l'aérien ou le maritime.

2.1.1. le transport routier

Au plan européen, la Commission a défini les conditions de concurrence en harmonisant notamment les **conditions d'accès à la profession** de transporteur routier (règlement 3572/90 et directive 96/26 du 29 avril 1996).

Le libre accès est soumis à des **critères qualitatifs** se substituant au critère quantitatif constitué par le contingentement communautaire. Les entreprises peuvent s'établir dans l'état de leur choix sous réserve de pouvoir justifier des conditions d'honorabilité, de capacité financière et professionnelle prévues.

La libéralisation du cabotage, totale pour le transport de marchandises, partielle pour le transport de voyageurs supposait l'harmonisation des politiques de transport des différents Etats membres dans les domaines technique, social et fiscal notamment.

Le dernier *livre blanc de la Commission sur la politique commune des transports* (2001- 2002) traduit ce changement d'infexion.

La Commission a estimé urgente la prise de mesures nouvelles dans le secteur du transport routier en raison des risques résultant de l'élargissement de l'Union Européenne avec l'entrée sur le marché de concurrents dont les charges sont nettement moins élevées que celles en vigueur dans la Communauté des Quinze.

La Commission préconisait, en particulier, l'harmonisation du cadre contractuel relatif à l'activité des transports, la protection des transporteurs face aux exigences des chargeurs, le renforcement des contrôles sociaux et de sécurité. Les nouveaux textes traduisent la mise en oeuvre de ces orientations.

- **L'harmonisation sociale est désormais bien avancée. (voir aussi première partie du fascicule sur les évolutions les plus récentes)**

Si malgré sa nécessité, l'harmonisation des conditions de concurrence dans le transport routier a été tardive et difficile, du fait de conflits, souvent durs, entre les Etats membres qui ont retardé la mise en oeuvre des propositions faites en 1998 par la Commission au 21 décembre 2000, date d'un accord politique au sein du Conseil Transport avec deux propositions de directives, l'harmonisation sociale dans les transports routiers est désormais bien avancée :

Le règlement du 1^{er} mars 2002 du Parlement européen et du Conseil instaure une attestation de conducteur.

Ce texte permet de certifier la régularisation des conditions de travail des conducteurs non communautaires, et de mettre fin au dumping social et à la concurrence déloyale découlant de l'emploi de conducteurs à bas salaires.

Désormais, les conducteurs de pays tiers effectuant des transports en Europe se voient affecter le bénéfice des droits accordés aux salariés de l'Etat dont dépend le transporteur. De fait, les recrutements de conducteurs de l'Est à des tarifs très inférieurs aux salaires versés à l'Est ne sont plus concevables en principe et parallèlement des garanties sont apportées en matière de sécurité.

La directive du 11 mars 2002 du Parlement Européen et du Conseil concerne l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier⁷.

Ce texte prend la mesure des difficultés liées à l'exclusion du secteur des transports dans les textes européens organisant la régulation de la durée du travail en Europe et de l'absence d'accord sur le sujet des travailleurs mobiles dans le transport routier.

⁷ Rappelons que les négociations au sein du comité paritaire du transport routier pour parvenir à un accord au plan communautaire sur le temps de travail ont échoué en 1999

Désormais dans l'Union, le temps de travail des conducteurs routiers est limité à 48 heures par semaine en moyenne sur 4 mois avec des plafonds admis jusqu'à 60 heures.

Cette mesure, applicable avant mars 2005, délai de transposition de la directive 2002/15, est susceptible de mettre fin aux longues semaines de travail effectuées encore aujourd'hui par les travailleurs de ce secteur.

La définition donnée au temps de travail permet d'intégrer non seulement la conduite mais aussi les phases de chargement-dechargement, le nettoyage et l'entretien technique, les formalités administratives et de douane, les phases d'attente...

La directive organise enfin une meilleure définition des temps de pause, de repos et des heures dites compensées qui demeurent exclues du décompte du temps de travail..

Le Règlement du 13 Juin 2002 complète utilement le dispositif par l'introduction obligatoire du tachygraphe électronique à partir de août 2005⁸ qui devrait permettre de réduire les risques de fraude et assurer un meilleur contrôle du respect des temps de conduite et de repos des conducteurs routiers.

D'autres textes importants sont venus ou viendront prochainement compléter ce dispositif :

- simplification et mise à jour des règles sur les temps de conduite et de repos (**modification en cours du règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985**)⁹,
- obligation à compter du **10 septembre 2009** de formation initiale et continue pour tous les conducteurs, qu'ils soient indépendants ou salariés, ressortissants de l'UE ou non, (directive **2003/59/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2003**)¹⁰,
- amélioration de la qualité et de la quantité des contrôles du transport routier.

C'est ainsi que lors d'un récent conseil des Ministres des Transports européens, une position commune a été adoptée sur l'augmentation du nombre de contrôles qui passeraient de 1% des feuilles d'enregistrement actuellement à 2% en 2009 puis de 3% en 2011.

Par ailleurs, une liste des points de contrôle obligatoire et un organisme de contrôle à l'échelle européenne verront le jour.

Les nouveaux textes édictés constituent sans conteste une étape importante mais sans doute encore insuffisante en matière de temps de travail.

La différenciation sur le plan du traitement juridique entre conducteurs routiers salariés (obligation en 2005) et les chauffeurs indépendants (obligation en 2009) comporte le risque de voir de nombreux chauffeurs s'aligner sur ce dernier statut.

⁸ Initialement prévue pour 2004, l'obligation a été reportée d'une année dans le souci d'une meilleure préparation

⁹ Reste la question non encore pleinement résolue de l'articulation de certaines dispositions du règlement avec les dispositions relatives à la durée du travail.

¹⁰ Rappelons que la France a déjà rendu obligatoire pour l'ensemble des conducteurs routiers, marchandises et voyageurs, salariés et artisans, une formation initiale, la FIMO et une formation continue, axée sur la sécurité, la FCOS. – voir tome II du rapport social.

2.1.2. Le transport aérien

Depuis 1993, **l'harmonisation des conditions d'exploitation des compagnies aériennes** de l'UE s'est concrétisée. Les transporteurs aériens peuvent s'installer librement dans n'importe quel pays de l'Union sous certaines conditions destinées à éviter l'implantation de compagnies de pays tiers sur le marché des pays de l'Union.

L'accès à la profession répond à plusieurs exigences : certificat de transport aérien délivré par les autorités des Etats membres dans lequel le transporteur veut se faire enregistrer, garantissant qu'il observe les réglementations nationales en vigueur, en attendant une réglementation communautaire unique; obtention d'une licence accordée sous réserve de remplir un certain nombre de conditions économiques.

La compagnie doit en outre avoir son siège social ou le cas échéant son principal établissement dans un pays de la Communauté.

Dans le domaine de l'harmonisation sociale, le processus d'harmonisation européenne a également avancé. Les travailleurs mobiles ne bénéficient toutefois pas de l'ensemble des dispositions prévues en faveur des personnels sédentaires par la directive no 2000/34.

Néanmoins, le dispositif devrait être complété par des dispositions élaborées dans le cadre particulier des autorités conjointes de l'aviation - J.A.A. (Joint Aviation Authorities).¹¹

Par ailleurs, **un accord au niveau européen** relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile fixant notamment le temps de travail annuel maximal à 2000 heures (dont 900 heures de vol au maximum) a été conclu le **22 mars 2000**.

Dans le cadre d'accords d'association, les négociations de pré-adhésion des PECO ont eu comme objectif l'intégration des aviations civiles de ces Etats au système communautaire aussi bien en matière de transport aérien que dans les domaines techniques, de sécurité et d'environnement.

Au plan supra-européen, **les Joint Authority Aviation (JAA)** comprenant actuellement 37 autorités européennes de sécurité de l'aviation (dont tous les Etats membres de l'UE) menaient des travaux concernant toutes les questions relatives aux domaines de la navigabilité, de l'entretien, de l'exploitation et des licences des personnels navigants et de maintenance de l'aviation civile.

Les JAA ont ainsi élaboré et mis en œuvre différentes mesures importantes d'harmonisation (codes de navigabilité, prescriptions pour l'entretien (JAR 45), exploitation des aéronefs, licences aéronautiques, formation ...)

Ce rôle est désormais celui de l'Agence européenne de la sécurité aérienne (E.A.S.A) créée en 2002 et qui, bien qu'organe exécutif de la Commission, bénéficie d'une relative autonomie, notamment d'un budget propre.

¹¹ En effet, les discussions au sein du comité paritaire sur l'application des principes de la directive au personnel navigant ont achoppé sur des désaccords concernant la corrélation entre ces discussions et des négociations parallèles au sein des autorités conjointes de l'aviation (JAA) relatives à la limitation des temps de vol des équipages de conduite et autres personnels navigants.

Les douze Etats membres des J.A.A. n'appartenant pas à l'Union européenne à 25 sont associés à l'EASA.

2.1.3. Le transport maritime

Au niveau international

En raison de son caractère très internationalisé, la plupart des normes applicables au transport maritime sont élaborées par les deux institutions spécialisées de l'ONU que sont d'une part l'Organisation Maritime Internationale (OMI) et, d'autre part, l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

L'Organisation Maritime Internationale élabore la plus grande partie des normes techniques et une partie des normes sociales (formation et conditions de travail à bord) applicables au transport maritime international.

Les travaux accomplis dans ces domaines sont considérables mais hypothéqués par la disparité des situations et des stratégies des différents Etats-membres.

Par ailleurs, l'application de ces normes relève des Etats du pavillon qui ne disposent pas tous d'une administration maritime à la mesure de la taille des flottes qu'ils enregistrent.

L'extension au niveau mondial de dispositifs de contrôle du respect des normes OMI, lors des escales dans les ports (**Mémorandum de Paris sur le contrôle par l'Etat du port**), a cependant permis d'accroître sensiblement le niveau du respect des normes les plus aisément vérifiables.

L'Organisation Internationale du Travail élabore de son côté des conventions internationales proposées à la ratification des états membres dans le domaine de la protection et des garanties sociales. Elle procède également par voie de recommandations.

Des travaux sont actuellement en cours pour élaborer une « **convention maritime consolidée** », provisoirement baptisée **Commarcon (Consolidated Maritime Convention)**, et qui viendra compléter l'édifice normatif bâti avec les conventions OMI, Solas (sauvegarde de la vie humaine en mer), Marpol (prévention de la pollution par les navires) et STCW (normes de formation, de certification et de veille).

Adoptée récemment dans le cadre d'une conférence technique préparatoire à la session maritime de la Conférence internationale du travail qui se tiendra au début 2006, cette future convention couvrira l'ensemble des normes sociales maritimes à travers la **consolidation de 70 conventions et recommandations existantes**.

L'une des principales difficultés rencontrées concerne l'application effective des normes internationales et des sanctions frappant les contrevenants qui varient sensiblement suivant les Etats.

Si dans les domaines de la sécurité, de la sûreté et de la formation une grande convergence entre les Etats de l'Union européenne et une large partie des pays développés peut être observée, des divergences importantes subsistent en matière de rémunérations et de durée du travail annuel.

Au plan communautaire

Le projet présenté en 1989 de définition commune de l'armateur communautaire a été abandonné par la Commission, tout comme le projet de **registre communautaire EUROS** en raison des difficultés à parvenir à un accord au sein des Quinze, notamment en matière de composition des équipages.

La Commission, dans son document d'orientation stratégique « *vers une nouvelle stratégie maritime* » présenté en avril 1996, avait néanmoins proposé de définir des critères communs pour les registres européens et de les imposer par un instrument législatif communautaire pour une gestion harmonisée des différents pavillons européens.

Au nombre des mesures positives proposées, celles liées à la sécurité maritime ont été adoptées et renforcées récemment. Des avancées communes ont été réalisées en faveur de la sécurité des navires à passagers, ainsi qu'en matière d'équipements nécessaires à bord des navires.

Parmi les autres textes à dimension sociale, la directive du 19 juin 1995 modifiée par la **directive 2002/84 du 5 novembre 2002** relative au contrôle des navires a renforcé le dispositif du **Mémorandum de Paris prévoyant le contrôle de l'Etat du port**.

En matière sociale, les instances européennes ont légiféré dans deux domaines, d'une part la durée du travail et d'autre part la formation des gens de mer :

- la **directive 1999/63 du Conseil 21 juin 1999** vise à mettre en oeuvre **l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer conclu le 30 septembre 1998 entre les organisations patronales et syndicales** (l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST)).

L'accord fixe le nombre maximal d'heures de travail, soit 14 h par période de 24 h et 72 h par semaine et le nombre minimal d'heures de repos soit 10 h par période de 24 h et 77 h par semaine; (ce texte reprend sur ce point les dispositions de la **convention n°180 de l'OIT**),

- *La directive 1999/95 du 13 décembre 1999 concernant l'application des dispositions relatives à la durée du travail des gens de mer à bord des navires faisant escale dans les ports de la Communauté.*
- *En matière de formation, la directive 2001/25/CE du 4 avril 2001 concernant le niveau minimal de formation des gens de mer servant à bord des navires communautaires. Cette directive a été récemment modifiée par la directive 2005/23/CE de la Commission du 8 mars 2005.*
- *Les prescriptions de ces directives reposent sur les normes établies par la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (convention STCW).*

2.1.4. Le transport fluvial

Le transport fluvial a été libéralisé le 1^{er} janvier 2000, mais des mesures avaient déjà été prises antérieurement dans le sens d'une certaine harmonisation sur des prescriptions techniques puis en matière de reconnaissance mutuelle des diplômes et attestations de capacité professionnelle, enfin des mesures de reconnaissance réciproque des certificats de conduite suivies par l'harmonisation des conditions d'obtention de ces certificats.

Parallèlement, des mesures, dites d'assainissement de la flotte, visaient à réduire les surcapacités structurelles à l'époque de la navigation intérieure.

L'évolution tend désormais également vers un rapprochement entre les exigences et les normes applicables sur le réseau rhénan.

Parmi les mesures d'harmonisation technique, il faut relever notamment les dispositions de la **directive 96/50 du 23 juillet 1996** sur les aspects relatifs à l'harmonisation des conditions d'obtention des certificats, dispositions transposées par arrêté du 19 décembre 2003. Un pré-travail a été commencé par les instances européennes en vue de modifier les exigences techniques de la conduite pour les rapprocher de celles exigées sur le Rhin.

Par ailleurs, des mesures visant à l'assainissement structurel du secteur de la navigation intérieure ont été prises par le déchirage de bateaux avec octroi d'une prime aux propriétaires afin de réduire les surcapacités de la flotte européenne ; elles ont été accompagnées de mesures visant à éviter l'apparition de surcapacités nouvelles¹².

Sur le plan social, les négociations au sein du **comité paritaire de la navigation intérieure** pour parvenir à un accord au plan communautaire sur le temps de travail ont échoué en 1995 parce que les employeurs n'acceptaient pas l'application du principe de l'aménagement du temps de travail à la catégorie des petits transporteurs.

Dans le cadre du processus de transposition des directives communautaires relatives à l'aménagement du temps de travail dans les transports, des dispositions particulières aux personnels navigants seront prochainement édictées par décret, à l'instar des secteurs routiers, ferroviaires et maritimes.

Parallèlement, comme pour d'autres secteurs, des mesures d'aide au plan national approuvées par Bruxelles vont permettre de moderniser la flotte et aider à la promotion de la profession de transporteur fluvial dont le nombre s'était réduit aux cours des trois dernières décennies.

2.2. Mesures d'accompagnement à caractère national

A l'instar d'autres Etats membres notamment, la France est soucieuse d'accompagner dans cette période de transition et de mutation l'adaptation des secteurs du transport les plus exposés à la concurrence internationale, en dernier lieu celle du transport routier de marchandises pour lequel un plan spécifique a été mis en œuvre.

Les autres secteurs qui évoluent sur des marchés internationaux par nature, comme le maritime, se voient également offrir de nouvelles perspectives dans notre pays.

De son côté, le transport fluvial, qui connaît depuis quelques années un renouveau bénéficie à l'échelle européenne d'un nouveau plan de modernisation.

¹² A partir du 28 avril 1999, le Conseil a adopté un régime de transition de quatre ans, qui abaisse progressivement le ratio de déchirage préalable à une acquisition jusqu'à zéro, et le règlement n°411/2003 du 5 mars 2003 applicable depuis le 29 avril 2003 a porté le ratio à zéro, de sorte que désormais toute mise en service de cale nouvelle ne nécessitera plus le déchirage d'un vieux bateau ou le paiement d'une indemnité financière.

2.2.1. Le transport routier¹³

La transposition des directives communautaires sur l'aménagement du temps de travail des personnels du secteur constitue un pan fondamental du volet social du plan « de mobilisation et de développement en faveur du transport routier de marchandises » présenté en septembre 2004 par le gouvernement.

Cette transposition qui devrait aboutir à un rapprochement des législations nationales en matière de durée du travail, est l'occasion d'adapter la réglementation française en vue **d'améliorer la compétitivité des entreprises tout en apportant les garanties indispensables en terme de sécurité routière et de conditions de travail des salariés.**

Elaborée après une large concertation des partenaires sociaux, l'ordonnance du 12 novembre 2004¹⁴ assurant cette transposition dans l'ordre juridique interne prévoit notamment :

- 1) **le maintien des durées légales du temps de service** (temps de travail effectif plus temps d'attente), afin d'apporter toutes les garanties indispensables en terme de sécurité routière et de conditions de travail des salariés : 43 heures pour les conducteurs «grands routiers», 39 heures pour les conducteurs «courte distance », 35 heures pour les conducteurs de messagerie et les convoyeurs de fonds.

Dans le même but, la durée maximale de temps de service sur une semaine isolée est maintenue à 56 heures pour les conducteurs «grands routiers». Elle est fixée à 52 heures pour les conducteurs «courtes distances ».Enfin, comme l'ont souhaité les partenaires sociaux, le principe de dispositions identiques pour les conducteurs de véhicules de plus ou moins de 3,5 tonnes a été maintenu.

- 2) **une période de référence de trois mois** pour le calcul de la durée du travail, des heures supplémentaires et des repos compensateurs - avec possibilité d'aller à quatre mois par accord de branche ou d'entreprise - afin d'assurer une plus grande compétitivité aux entreprises du secteur.

Les durées maximales hebdomadaires moyennes de temps de service sur cette période de référence sont de :

53 heures pour les conducteurs «grands routiers» et 50 heures pour les conducteurs «courte distance ». Par ailleurs, la réglementation concernant les repos compensateurs sera simplifiée, comme l'ont souhaité aussi bien les organisations syndicales que les organisations professionnelles dans le cadre de la concertation.

Dans l'esprit du gouvernement, cette nouvelle donne s'inscrit dans le cadre **d'une logique de transposition «gagnant-gagnant»** :

¹³ Rappelons que le nouveau régime de réduction de charges sociales introduit par la loi du 17 janvier 2003, et applicable au 1^{er} juillet 2003, a été étendu aux entreprises de transport routier de marchandises.

¹⁴ En dernier lieu, le décret no 2005-306 relatif à la durée du travail dans les entreprises de TRM, du 31 mars 2005 (J.O. du 1^{er} avril 2005) modifie le décret no 83-40 du 26 janvier 1983 modifié relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises de transport routier

Le gouvernement a souhaité en effet que le dispositif envisagé s'accompagne d'une contrepartie salariale indispensable au maintien d'un équilibre social.

Si les négociations collectives dans le cadre de la branche auxquelles le gouvernement a renvoyé sur ce point, ont bien été entreprises, en revanche, elles n'ont pas encore abouti.

Ce dispositif sera complété par un renforcement du contrôle des temps de conduite et de repos des conducteurs.

Outre la réglementation de la durée du travail, les conducteurs des véhicules de plus de 3,5 tonnes doivent respecter la réglementation des temps de conduite et de repos, en application du règlement communautaire 3820/85 du 20decembre 1985.

Le contrôle de cette réglementation sera renforcé (ce que permettra notamment l'introduction progressive du chrono tachygraphe électronique, obligatoire sur les véhicules neufs a partir du 5 août 2005 en principe).

Le plan comprend également un volet important relatif à la lutte contre les activités illégales

Parmi les mesures prévues à ce titre, figurent notamment :

La fixation de règles claires pour **le cabotage réalisé sur le territoire national** et notamment de la durée pendant laquelle le véhicule d'un transporteur étranger qui fait du cabotage peut demeurer sur le territoire national, le caractère temporaire du cabotage n'ayant jamais été défini au niveau européen.

La pratique de cabotage illégal sera réprimée par une **sanction d'immobilisation des véhicules**.

Ces nouvelles mesures sur le cabotage complètent le dispositif mis en place depuis le début de l'année 2004 et qui comporte :

- l'obligation pour les transporteurs qui effectuent du cabotage sur le territoire national de faire figurer sur leur lettre de voiture le numéro d'inscription au centre des impôts des non-résidents.
- le renforcement du **contrôle du cabotage** par l'ensemble des corps de contrôle (circulaire du 18 mars 2004) afin de s'assurer du respect effectif de la réglementation.

Des moyens plus performants seront alloués aux contrôleurs

Les moyens humains affectés au contrôle seront renforcés des 2005, notamment par l'arrivée d'agents en provenance des directions régionales de l'industrie.

- possibilité pour les contrôleurs des transports terrestres **d'intercepter les véhicules**, comme le font déjà la plupart de leurs homologues des autres pays européens. Ils se verront accorder **une mission de police judiciaire** leur permettant de lever les immobilisations des véhicules.
- paiement des amendes et des consignations dont sont redevables les transporteurs résidents et non-résidents rendu possible par carte bancaire des 2005.

- consolidation des **schémas régionaux d'aires de contrôle** au niveau national.

La sanction applicable à l'exercice illégal de la profession sera renforcée, avec la **création d'une sanction d'immobilisation du véhicule**.

2.2.2. Le transport maritime

Devant les difficultés rencontrées par leur flotte au regard de la concurrence mondiale, de nombreux pays de l'Union européenne ont pris de mesures pour en améliorer la compétitivité.

Le transport maritime est presque totalement ouvert en dehors de quelques cabotages nationaux.

Pour autant, la concurrence n'a pas permis l'harmonisation des conditions sociales et fiscales au niveau européen, et les disparités entre pays au niveau international sont plus importantes encore.

Or, si les armateurs français sont confrontés à la concurrence européenne, ils sont aussi et surtout très clairement confrontés à la concurrence mondiale.

Plusieurs Etats membres dont la France, ont, avec l'accord de la Commission, mis en œuvre des **dispositifs compensateurs** comme la taxe au tonnage qui permet aux entreprises de calculer l'impôt sur les bénéfices des sociétés à partir d'une assiette forfaitaire proportionnée à la taille des navires utilisés, comme cela se pratique dans plusieurs Etats - membres méditerranéens, ou bien comme le recours à des mécanismes d'amortissements accélérés via des GIE fiscaux pour faciliter le renouvellement des navires, ou bien enfin, l'exonération ou le remboursement total ou partiel des charges sociales afférentes aux personnels embarqué.

Plus récemment, a été élaborée une proposition de loi relative à la mise en place d'un registre international français (RIF) pour l'immatriculation des navires .

Vers un registre international français

Dans l'esprit de ses promoteurs, ce nouveau registre devrait permettre notamment de remédier aux faiblesses en matière sociale du registre TAAF et au caractère non communautaire de celui-ci.

Le RIF apporterait de ce point de vue la sécurité juridique au regard des nouvelles orientations communautaires en matière d'aide au transport maritime et permettrait aux navires immatriculés au RIF d'effectuer du cabotage dans les autres pays.

Créé en 1987, **le registre des TAAF** compte, au 1^{er} janvier 2004, 90 navires de commerce, représentant 44 % des unités et 94% de la capacité de transport. Il est ouvert aux navires de commerce, de pêche ou de plaisance qui y font une touchée au moins par trimestre et dont l'armateur y dispose de son siège ou d'une agence mais ne concerne pas les navires à passagers.

Il permet, notamment, de bénéficier d'un taux allégé des cotisations sociales afférentes aux risques maladie, accident du travail et vieillesse. Les marins embarqués sur les navires doivent être français dans une proportion actuellement fixée à 35 %, le capitaine et l'officier chargé de sa suppléance doivent en tout état de cause être français.

Ce régime a permis à plusieurs armements nationaux de maintenir, sous pavillon français, leur présence sur des secteurs particulièrement exposés à la concurrence internationale, tels que les transports en vrac et les hydrocarbures, dans le respect des normes sociales et de sécurité les plus exigeantes.

En 2000, le **rapport Dubois Hamon** sur l'évolution de l'immatriculation des navires a conclu à la nécessité d'une réforme du registre des TAAF qui poserait des problèmes sociaux, économiques et juridiques.

Les armateurs appliquent en effet le code du travail maritime métropolitain aux marins français, en pratique aux officiers, alors que les équipages sont régis par des contrats présentés comme internationaux ou relevant du droit de leur pays d'origine ou d'un autre pays.

Par ailleurs, malgré l'application d'un droit social « à deux vitesses », l'existence de ce registre n'a pas pu éviter le départ, entre 1998 et 2003, de quinze navires de plus de 200 tonneaux qui ont quitté le pavillon français pour être exploités sous d'autres pavillons tels que ceux des Bahamas, Saint-Vincent et Grenadines.

À la suite du **rapport du Sénateur Henri de Richemont** de mars 2003, le gouvernement a souhaité la création d'un nouveau registre, le **registre international français (RIF)**, avec l'objectif d'enrayer le déclin de la flotte de commerce française.

A l'issue d'une concertation ouverte entre syndicats et représentation des armateurs qui, si elle a contribué à un rapprochement des points de vue, n'a pas toutefois aplani toutes les divergences, notamment sur l'emploi des marins nationaux, le Parlement a adopté définitivement le 14 avril 2005, la proposition de loi créant le nouveau Registre .

Le registre international français (RIF) ne sera ouvert qu'aux navires armés au commerce au long cours ou au cabotage international, et aux navires armés à la plaisance de plus de 24 mètres hors tout, à l'exclusion de ceux qui sont exploités au seul cabotage national, à la pêche et à l'assistance portuaire et des navires transporteurs de passagers assurant des lignes régulières intracommunautaires.

Les autres registres sont en conséquence maintenus, notamment le registre des terres australes et antarctiques françaises (TAAF), pour les navires armés à la pêche, et le registre métropolitain pour le cabotage exclusivement national.

Les membres de l'équipage des navires immatriculés au RIF doivent être ressortissants d'un Etat membre ou d'un Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen dans une **proportion minimale de 35% calculée sur la fiche d'effectif**. Toutefois, pour les navires ne bénéficiant pas, ou plus, du dispositif d'aide fiscale attribué au titre de leur acquisition, ce pourcentage est fixé à **25%**.

Le capitaine et l'officier chargé de sa suppléance, garants notamment de la sécurité du navire et de son équipage, doivent être **de nationalité française**.

La possibilité est donnée aux armateurs de **recourir à des entreprises de travail maritime**, dites « sociétés de manning », implantées à l'étranger, à la condition qu'elles soient agréées par les autorités de leur pays.

Un **régime juridique**, qui se veut incontestable et protecteur, est prévu pour les navigants résidant à l'étranger, les navigants résidant en France restant soumis au code du travail maritime afin de rendre leur statut attractif.

Afin d'assurer le **contrôle de l'Etat du pavillon**, le texte prévoit que les navires inscrits au RIF « seront soumis à l'ensemble des règles de sécurité et de sûreté maritimes, de formation des navigants et de protection de l'environnement applicables en vertu de la loi française, de la réglementation communautaire et des engagements internationaux de la France ».

2.2.3. Le transport fluvial

Au niveau national, la Commission européenne a donné son aval au régime d'aides français à la promotion du transport fluvial pour la période 2004-2007. Ce régime reprend le plan d'aides au transport fluvial pour la période 2001-2003 et, en outre, des aides devant permettre une meilleure adéquation avec les conditions actuelles du marché.

Le plan d'aides comporte **deux parties** : la première vise à moderniser et à améliorer la capacité de la flotte (notamment les caractéristiques techniques des bateaux pour réaliser des économies d'énergies et de réduire les émissions de polluants, les projets de Recherche Développement précis, les investissements dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication) et la seconde vise à promouvoir et à renouveler la profession de transporteur fluvial (aides à la formation et à la transmission de bateaux à de jeunes repreneurs).

Les aides prévues dans ce cadre sont les suivantes (source VNF) : Voir page suivante

**MESURE DESTINEES A LA PROMOTION ET AU
RENOUVELLEMENT DE LA PROFESSION**

Les aides	Budget global	Pourcentage octroyé	Montant plafonné
Accueillir les nouveaux venus dans la profession dans un contexte optimal et permettre l'adaptation de l'ensemble de la profession à un nouveau contexte de réalisation du transport fluvial	1,5M€ sur la durée du plan		
Aide à la formation continue		40 % des coûts de formation pour un maximum de 10 personnes	1000 € par personne par an et par société
Aide à la transmission de bateaux du parc français à des jeunes repreneurs de moins de 35 ans, à de nouveaux entrants dans la profession ou à des bateliers salariés créant leur propre entreprise. Aide à la prévention des unités existantes.		30 % maximum de 43 € TPL (tonne. de port en lourd) si le prix de vente n'excède pas 152 € TPL	46 000 €

Source VNF

ANNEXE 1. Le transport ferroviaire : nouveaux problèmes

L'un des principaux problèmes posés par l'accès de nouveaux opérateurs au réseau ferré national est celui du statut social des personnels des nouveaux entrants.

Pour le personnel travaillant exclusivement en France, qu'il soit sédentaire ou mobile, la réglementation du travail sera applicable de plein droit et il appartiendra aux partenaires sociaux du secteur privé à l'instar de ce qui s'est pratiqué pour le transport aérien privé d'en compléter les dispositions relatives aux conditions d'emploi et de rémunération et aux garanties sociales par la **négociation d'accords collectifs** de branche et d'entreprises.

En revanche, la question se posera de la **réglementation du travail applicable**, lorsqu'ils circuleront sur notre territoire, aux personnels mobiles basés hors de France et travaillant sur les lignes internationales.

Dans le cadre de l'interopérabilité du réseau ferroviaire transeuropéen, on assiste à un début de convergence des normes relatives aux qualifications, à la formation et aux conditions de travail du personnel mobile.

Ainsi, la directive 2001/16/CE prévoit notamment que chaque spécification technique d'interopérabilité (STI) indique pour le personnel concerné, les conditions de qualification professionnelle et d'hygiène et de sécurité du travail requises pour l'exploitation et la maintenance du système ferroviaire.

Par ailleurs, dans le cadre du dialogue sectoriel, deux accords précurseurs pour le secteur ont été conclus entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération Européenne de Travailleurs des Transports (ETF) le 27 janvier 2004.

L'un concerne les conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, l'autre porte sur la licence européenne pour les conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière.

Chacun de ces deux accords devrait faire l'objet d'une transposition par une directive communautaire.

Annexe II – Eléments relatifs aux incidences de l’élargissement récent de l’Union européenne

La fin de l’année 2003 et le début de 2004 ont été notamment marqués par un débat interne au secteur des transports, notamment des transports par route de marchandises, sur les conséquences sur notre pavillon de l’élargissement au 1^{er} mai 2004 de l’Union européenne accueillant dix nouveaux états membres à cette date.

Ce débat a trouvé un écho particulier au CNT ; en effet, si certains considèrent au premier chef le potentiel de développement des échanges représenté par les nouveaux Etats, d’autres évoquent davantage la menace pour les entreprises françaises que peut représenter l’arrivée sur le marché des transports intra - européen de concurrents bénéficiant d’avantages comparatifs importants.

En effet, les nouveaux Etats membres se distinguent par des coûts salariaux particulièrement compétitifs et leur transport routier est de manière générale particulièrement dynamique et tourné vers l’international.

Le CNR a publié dans les *Cahiers de l’Observatoire* une étude récente indiquant notamment que le coût horaire de la main-d’œuvre dans l’industrie et les services (salaire et charges) variait en 2000 dans un rapport de 1 à 3,7 entre nouveaux entrants et qu’il était, en moyenne, six fois moins élevé qu’en France (voir aussi le tableau en annexe II du deuxième tome qui en reprend certaines données comparatives)¹⁵.

Toutefois, selon l’étude du CNR, cet écart se trouve sensiblement réduit lorsque l’on tient compte de la productivité de la main-d’œuvre nettement plus faible dans ces pays¹⁶. En outre, les salaires tendent à augmenter rapidement et pour un certain nombre d’activités, dont le transport routier, l’appréciation du coût réel nécessiterait la prise en compte de certains mécanismes de l’économie « grise »…

Charges sociales et fiscales sur les salaires ouvriers (en % 1998)

	IMPOT SUR LE REVENU	COTISATIONS SOCIALES DES SALARIES	COTISATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS	COIN FISCAL TOTAL
France	10	9	28	48
Hongrie	9	8	32	52
Pologne	11	0	33	43
Rep.Tchèque	8	9	26	43

Source: OCDE

¹⁵ Selon le MINEFI, les coûts du personnel de conduite représentant environ 30% du prix de revient (en France) du transport pour un 38 tonnes, les salaires se situent autour de 800 euros bruts mensuels en République tchèque, ou encore de 750 euros en Pologne, contre 2800 euros en Allemagne.

¹⁶ Selon le Minefi, la valeur ajoutée et le CA par employé restent faibles comparés à l’Allemagne (respectivement 37000 E et 66000 E) ou la France (36000 E et 81000 E). En 2001, ils s’élevaient en Hongrie par ex. à 10200 E et 30000 E par employé ; en Roumanie, la VA/ employé était de l’ordre de 3000 E et le CA de 10700 E.

Il apparaît que la faiblesse du coût du travail dans les PECO ne résulte pas d'un poids plus faible des charges sociales. Celles-ci représentent la même proportion des salaires que dans les pays de l'Union européenne actuelle.

Nous ne sommes donc pas en présence de dumping social au sens propre de l'expression, mais d'écart relatifs à des différences de niveau de vie et d'évolutions économiques.

L'intégration économique des PECO à l'économie européenne s'est accompagné du développement de leurs échanges qui, entre 1993 et 2003, ont été multiplié par plus de 3, dont 40% assurés par la route en 2003.

Or, croissance des échanges commerciaux et des investissements directs ne se répercute pas sur le pavillon routier français.

Avant l'élargissement de mai 2004, l'activité française de transport avec les PECOs est très faible : 0,5% seulement du transport international sous pavillon français en 2001 et est en décroissance (0,8% en 1996) alors que les échanges avec ces pays progressent à un taux annuel de 5% et que la France détient 6% de parts de marché dans ces pays.

PARTS DE MARCHE	France	Allemagne	Italie	Royaume-Uni	Autriche	Total UE
12 pays candidats						
sauf Chypre et Malte	6,0	27,2	9,2	4,0	4,7	65,4

Source FMI – calculs DREE

Selon la DREE, les parts de marché restent inférieures au poids européen de l'économie française par un effet d'éloignement qu'il faut compenser par des implantations directes. Les échanges entre France et Europe de l'Est ont en effet augmenté de près de 15% en 10 ans et la France vient au 3^{ème} rang en ce qui concerne les IDE.

La part des entreprises françaises dans le flux d'investissements directs vers les pays candidats augmente régulièrement. Elle est passée de moins de 5% en 1998 à plus de 20% en 2003.

Selon le Ministère de l'Economie et des Finances, il est opportun pour les entreprises françaises d'être implantées dans les PECO, sous telle ou telle forme, afin de conquérir de nouveaux marchés en développement accéléré, et de bénéficier notamment de l'essor du secteur logistique, transport, entreposage et distribution étant des piliers importants de l'économie des PECO.

De telles implantations ne doivent pas être confondues avec les délocalisations destinées à rechercher essentiellement le bénéfice de coûts salariaux plus bas ou de législations fiscales ou sociales plus attractives en apparence.

Dernier élément apporté au débat, le transport routier emploie plus de 350000 personnes dans les PECO.

Son développement n'a pas empêché l'emploi de croître en France et en Allemagne (avant 2003, il est vrai). En effet, le nombre de personnes occupées dans le transport routier de marchandises est passé de 270000 à 310000 en Allemagne entre 1996 et 2002 et de 280000 à 330000 en France.

Annexe III – le repli des transporteurs routiers français sur le territoire national

La problématique de la régression du pavillon nationale a été à l'origine d'une étude commanditée par le CNR en 2001 sur les conditions d'exercice de l'activité du transport routier en Europe.

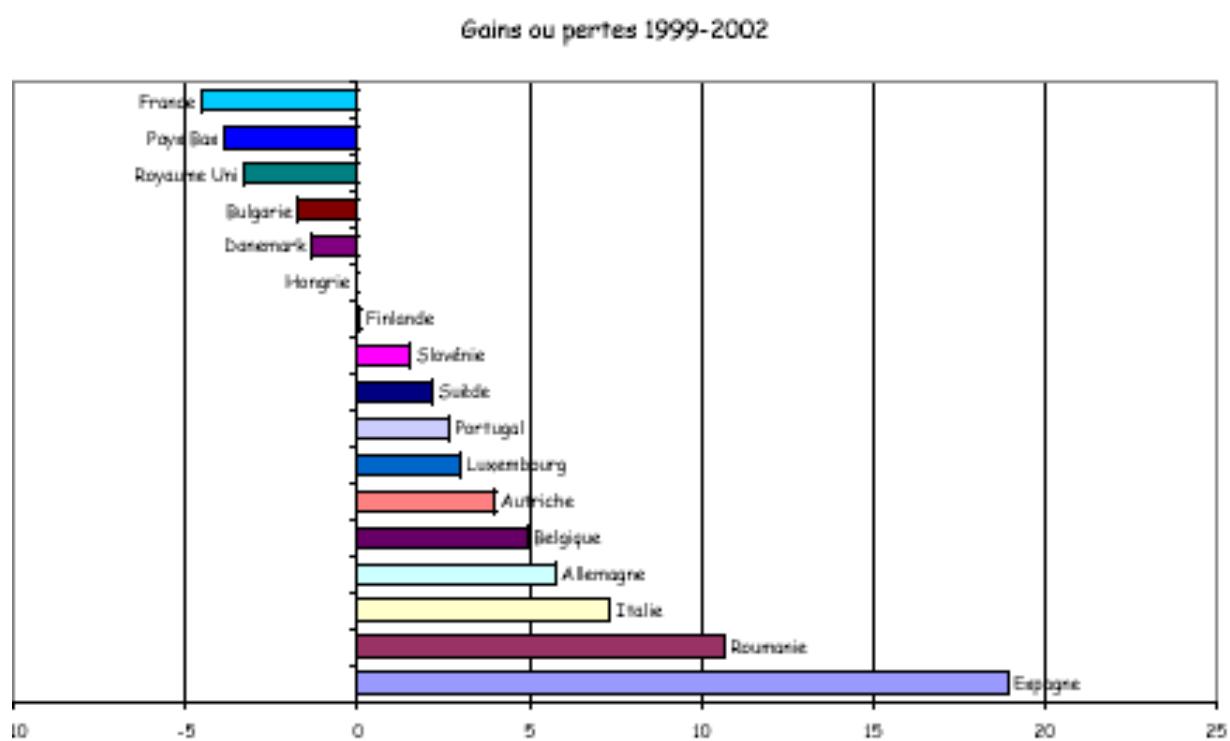
Egalement, l'INRETS lui a consacré récemment une étude intitulée « Les transporteurs routiers français dans la compétition internationale. » - décembre 2003

Selon les données du SES, entre 1996 et 2003, la part de l'international réalisé sous pavillon français a régressé de 33% passant de 24% à 16%.

Le transport national a en effet augmenté de 25% (de 136 à 171 000 millions Tkm) entre 1996 et 2003, tandis que l'international baissait de 25%, passant de 44 à 33000 millions de Tkm

Le « pavillon national » qui était à la deuxième place en terme de Tkm transportés sur des transports bilatéraux en 1999 a été relégué à la 4ème- position en 2002 loin derrière l'Allemagne, l'Espagne et les Pays-Bas.

Selon le graphe suivant (*Source CEMT*), données en tonnes-kilomètres,



la France et le Royaume Uni subissent une perte importante de marchés et les Pays-Bas connaissent un recul significatif.

Au contraire, la plupart de leurs concurrents communautaires connaissent une croissance de leurs trafics, qui est remarquable dans le cas de l'Espagne.

A remarquer également la forte progression de la Roumanie.

Annexe IV. Données sur la compétitivité du transport aérien français

Le rapport du groupe de travail « compétitivité du transport aérien français » fournit des données statistiques relatives à la dégradation du transport aérien français (source rapport de branche FNAM).

Selon le rapport sur la compétitivité du transport aérien français (DGAC - 25.6.04), de 1996 à 2003, la part du pavillon français a chuté, à l'international, de 42,7 % à 38,2 %. C'est la dégradation sur l'Europe qui explique principalement cette évolution.

Sur le réseau métropole / Union européenne cette dégradation y est particulièrement marquée sur les aéroports régionaux puisque le pavillon français a enregistré une baisse de 325 000 passagers et le pavillon étranger une hausse de 7 millions de passagers. La part du pavillon français sur ce segment de marché est ainsi passée de 29,8 % en 1996 à 13,4 % en 2003.

Le trafic intérieur à la métropole a accusé une chute de 3 % entre 1996 et 2003; le trafic des liaisons radiales a baissé de plus de 10 % sur la période, en revanche, celui des liaisons transversales a progressé fortement. Ce recul des liaisons radiales s'explique partiellement par la disparition de compagnies comme Air Liberté, mais il est également à mettre au compte de la très forte concurrence du TGV sur Marseille ou Montpellier.

Le recul du pavillon français au départ des régions françaises s'explique par le succès considérable des compagnies à bas coûts sur les liaisons intra-communautaires.

D'après le rapport annuel DGAC 2003, l'envolée des compagnies à bas coûts dans le ciel français s'explique essentiellement par la forte augmentation de l'offre des compagnies. L'arrivée en France de cinq nouvelles compagnies à bas coûts (Goodjet, Germanwings, Bmibaby, My Travelite, Cia Fly) a marqué l'année 2002. Ces entrants s'ajoutent aux compagnies déjà établies en 2001 (Easyjet, Ryanair, Buzz, Basiqair et Virgin Express).

Les défaillances d'Air Lib et d'Aéris ont principalement profité aux compagnies à bas coûts, étrangères pour la plupart.

De ce fait, Easyjet est devenue le deuxième opérateur (3,2 millions de passagers) sur le marché français après Air France, suivi de British Airways. Ryanair s'est hissé à la quatrième place, juste devant Lufthansa.

Années	1999	2000	2001	2002	2003
Nb de passagers	1 237 000	1 943 000	2 766 000	5 112 000	8 014 462
Evolution		57,07%	42,36%	84,82%	56,78%

Source : Direction des Transports Aériens

Dossier II - La prévention des conflits dans les services publics de transport

1. Les dispositifs mis en place dans les grandes entreprises nationales (G.E.N.)

Ces dernières années, les trois plus grandes entreprises du secteur des transports ont mis en place de manière négociée des dispositifs de prévention des conflits. Ces dispositifs s'inscrivent à la RATP et à Air France dans le cadre d'accords plus généraux relatifs aux relations sociales dans l'entreprise.

Le pari fait dans ces entreprises avec les partenaires sociaux est de mettre en place des procédures de dialogue social donnant aux salariés les garanties d'être entendus sans pour autant aller au conflit et arrêter le travail.

L'exemple de la RATP permet, depuis l'instauration en 1996 d'une procédure de prévention des conflits collectifs appelée alarme sociale, d'avoir le recul nécessaire pour en apprécier l'impact.

La baisse de la conflictualité que connaît la RATP depuis quelques années est sans aucun doute liée à la démarche de prévention des conflits que mène la direction et la procédure d'alarme sociale a accéléré et amplifié cette tendance.

Selon le rapport de la commission Mandelkern ,le dispositif est difficilement opérant en cas de grève consécutive à une agression contre un salarié entraînant une cessation immédiate du travail.

Ces grèves sont le plus souvent circonscrites dans le temps (une demi-journée) et dans l'espace (une ligne de transport). Elles peuvent parfois aboutir à un arrêt complet du réseau. Elles échappent souvent, en tout ou en partie, à l'emprise syndicale, et sont totalement imprévisibles.

Il en va de même pour les grandes grèves nationales de longue durée (décembre 1986, novembre-décembre 1995, mai-juin 2003 dans une moindre mesure, dont l'objet dépasse l'entreprise ou le secteur.

Leur intensité, comme la durée de la participation des salariés ainsi que l'issue, généralement politique, de leur déroulement, les rendent à tous égards exceptionnelles.

➤ Le dispositif en vigueur à la RATP

Le dispositif de prévention des conflits et d'alarme sociale introduit à la RATP est considéré comme un outil de stabilisation intéressant.

Le protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social (signé le 23 octobre 2001 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2002) renouvelle l'accord de 1996, qui comportait un dispositif novateur d'alarme sociale, en décentralisant encore davantage la négociation jusqu'au niveau des 90 unités opérationnelles de l'entreprise.

Le nouvel accord intègre des dispositions innovantes selon lesquelles l'esprit de prévention des conflits s'exprime à travers un code de déontologie qui s'est étendu à la prévention des conflits individuels.

Déclenché sur l'initiative des syndicats, le processus prévoit la mise en œuvre d'une concertation appropriée aux différents niveaux de l'entreprise.

Cette rencontre doit se conclure par la signature d'un constat d'accord ou de désaccord. En cas de désaccord persistant au bout de cinq jours, le syndicat peut déposer un préavis de grève.

Etabli par un « **observatoire social** » étroitement associé au dispositif, le bilan est incontestable (*voir aussi fiche annexe sur les jours perdus en moyenne par agent RATP et SNCF page 70*) :

- *depuis 1996, la RATP enregistre en moyenne 0,3 journée de grève par agent par an contre près d'une journée à la fin des années 80,*
- *sur dix ans, le nombre de préavis a été divisé par trois, passant de 900 en moyenne au début des années 1990 à moins de 200 dans les dernières années. Une des principales caractéristiques des préavis déposés réside dans le fait que plus de la moitié des préavis sont suivis par moins de 10 agents, voire non suivis,*
- *les alarmes sociales se sont multipliées et plus de 60% d'entre elles débouchent sur des accords, tandis qu'un peu plus de 10% génèrent des préavis. D'année en année, de plus en plus d'alarmes concernant des problèmes de conditions de travail et d'horaire de travail sont déposées au niveau des unités opérationnelles, (83 % en 2001, 85 % en 2002, 89 % en 2003).*

En 2003, et pour la seconde année, le **nombre de gestes de prévention** (272 alarmes sociales) **a été supérieur au nombre de préavis** (182). Tous les acteurs syndicaux se sont progressivement engagés dans l'utilisation de ce dispositif, y compris la CGT, signataire du protocole relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social depuis 2002.

Par ailleurs, une faible proportion des constats de désaccord débouche sur un conflit. En 2003, **3 % seulement des alarmes sociales ont été prolongées de préavis** confirmant une tendance constatée depuis plusieurs années.

Au premier semestre 2004, la RATP confirmait cette tendance à la réduction significative du nombre des conflits, avec 0,09 jour d'arrêt de travail par salarié.

Le bon fonctionnement du dispositif s'appuie sur une réelle décentralisation des décisions et une volonté des différents échelons hiérarchiques et des syndicats de traiter les problèmes qui sont soulevés.

L'objet de l'alarme sociale est d'ailleurs de faciliter la réponse à des réclamations touchant à la vie quotidienne des agents qui risquaient de déboucher sur une grève, faute de négociations.

D'aucuns considèrent que le processus de l'alarme sociale n'aurait pas été une telle réussite si il n'avait été précédé d'une décentralisation des structures de l'entreprise et accompagné d'un changement culturel¹⁷.

¹⁷ la mise en œuvre à la RATP d'accords d'intéressement collectif n'y est sans doute pas non plus étrangère.

Menée en 1990, cette réforme d'importance a abouti à la mise en place d'une nouvelle organisation décentralisée et à une réduction du nombre de niveaux hiérarchiques jetant les bases de la responsabilisation du management décentralisé.

Depuis cette réforme, la RATP compte trois niveaux de responsabilité (au lieu de sept auparavant) : la direction générale, les départements et les unités opérationnelles.

Pendant de cette réforme, de nouvelles institutions représentatives du personnel décentralisées, donc plus proche des agents, ont été mises en place facilitant le dialogue au niveau de chaque grand département ou à celui de l'unité opérationnelle.

➤ **L'accord du 28 octobre 2004 sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF**

A la SNCF, après une période de consultation et d'expérimentation menée pendant plusieurs années dans plusieurs régions, la direction avait présenté aux organisations syndicales en septembre 2002 un projet de protocole d'accord sur « l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits » qui s'inspirait en partie du système de veille sociale instauré à la RATP.

Dans une première étape, l'accord a été signé en octobre 2003 par la SNCF et trois organisations représentant à l'époque au total 15% des voix aux élections professionnelles, la CFE-CGC, le SNCS (Syndicat national des cadres supérieurs) et l'Unsa.

Après une nouvelle année de négociation, la direction de la SNCF **et la majorité des organisations syndicales** cette fois, dont la Fédération CGT-cheminots et à l'exception de SUD et de FO, ont signé le 28 octobre 2004 un accord analogue sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits.

L'accord qui reprend, avec des modifications, l'essentiel du texte signé en octobre 2003 compte « substituer à la culture de confrontation trop souvent vécue, une culture de négociation et de recherche de compromis ».

Les dispositions prévues par l'accord visent à :

- proposer des mesures de prévention des conflits collectifs de travail ;
- permettre une meilleure gestion des conflits collectifs de travail.
- améliorer les comportements et les pratiques dans l'entreprise;

Prévenir les conflits

« L'analyse *a posteriori* montre que les causes de la plupart des conflits étaient identifiables, car exprimées à l'occasion de rencontres entre la direction et les organisations syndicales ou les représentants du personnel », explique l'accord.

Il sera répondu dans un délai de **deux semaines** aux demandes d'audience déposées par les organisations syndicales

Les signataires conviennent que « la grève doit s'envisager comme un recours ultime, le préavis étant appelé à n'intervenir qu'au terme d'une **période explicite de concertation** » et non plus au terme de dix jours, comme prévu par l'accord d'octobre 2003.

Le texte institue une **démarche de « concertation immédiate »** par laquelle les organisations syndicales peuvent aviser, par écrit, la direction concernée « d'un problème clairement identifié, unique, susceptible de provoquer un conflit ».

Cette procédure peut également être déclenchée par la direction pour des sujets qu'elle considère comme potentiellement conflictuels. La concertation est alors ouverte lors d'une première réunion, au plus tard dans les trois jours ouvrables après la date de réception de la demande.

Ensuite, un « relevé de conclusion concerté, mettant explicitement en avant les points d'accord et de désaccord, sera diffusé à l'ensemble du personnel, afin de lui permettre d'apprécier la situation ».

Améliorer la prévisibilité du service en cas de grève

Afin de connaître suffisamment tôt le maintien du préavis de grève pour organiser au mieux le service et en informer la clientèle, **un délai de prévenance de 24 heures sera recherché**.

Un « plan de transport adapté » sera élaboré par la direction, puis « porté à la connaissance des organisations syndicales qui pourront ainsi, si elles le souhaitent, exprimer leur avis.

Le plan de transport finalement arrêté décrit les trains devant circuler et leurs horaires détaillés ».

Pour les deux parties, « le déroulement des conflits dans le respect du droit du travail constitue un objectif partagé des organisations syndicales et de la direction de l'entreprise ».

Ensuite, une fois le conflit achevé, « l'entreprise se mobilise afin que le service normal puisse être mis en oeuvre le plus rapidement possible ».

Enfin, la SNCF « prescrira le principe de conduire des **retours d'expérience** dans un délai rapproché n'excédant pas quelques semaines, associant la hiérarchie, les organisations syndicales et le personnel, sur des conflits ayant présenté des caractéristiques marquantes : longueur du mouvement, incidence forte sur les clientèles, taux de suivi... ».

Améliorer le dialogue social

Le premier titre de l'accord, qui porte sur l'amélioration du dialogue social, s'attache à modifier les « pratiques et les comportements », prévoit de clarifier les missions de l'encadrement des établissements en faisant du **responsable RH « un acteur privilégié des relations sociales »** et en confortant le **directeur d'établissement « dans son rôle de responsable de la régulation sociale »** et de « négociateur ».

Un effort sera engagé pour **stabiliser les équipes de direction** des établissements en maintenant les dirigeants « au moins trois ans à leur poste » pour favoriser « l'instauration de relations de confiance entre partenaires sociaux ».

La direction s'engage à **mieux communiquer sur ses projets** en partageant, « très en amont, les informations nécessaires à leur bonne compréhension ».

Le premier bilan communiqué par l'entreprise après quatre mois d'application fait état d'un « résultat contrasté ».

D'un côté le nombre de journées perdues par agent est en baisse (0,55 en 2004), de l'autre, le nombre de préavis est en hausse : 881 en 2004 contre 750 en 2003. De même, le nombre de grèves déclenchées est en augmentation : 488 contre 378.

Les parties signataires de l'accord estiment qu'il est toutefois trop tôt pour évaluer son impact sur la conflictualité.

En outre, les statistiques les plus récentes montrent une certaine appropriation de la démarche par les syndicats et la direction.

Ainsi sur 419 demandes de concertation immédiate déposées fin mars 2005, seules 15% d'entre elles ont débouché sur un préavis de grève et 9% sur une grève.

➤ **A Air France**, l'accord pluriannuel signé en 1998 avec les syndicats de navigateurs techniques prévoit certaines obligations réciproques (abstention d'initiatives conduisant à dégrader le service pendant le conflit, soumission de tout litige pouvant déboucher sur un conflit social aux parties concernées qui devraient élaborer une procédure de recherche d'accord, délai de trois mois pour valider l'accord proposé ou constater l'échec de celui-ci).

A la fin de l'année 2002, un accord similaire a été conclu avec les syndicats du **personnel navigant commercial** pour la période 2003-2008 et il est envisagé de proposer une concertation sur un tel dispositif de prévention dans d'autres secteurs de la compagnie.

A l'occasion de la renégociation de **l'accord relatif à l'exercice du droit syndical** dans l'entreprise, des règles de fonctionnement visant à contribuer à la qualité du dialogue social en privilégiant la concertation et la transparence ont été édictées (organiser la concertation avec les organisations syndicales en amont de toute décision, donner aux partenaires sociaux toutes les informations nécessaires avant une négociation, s'écouter pendant les réunions!).

2. Vers une généralisation à l'ensemble des services publics de transport de dispositifs de prévention des conflits collectifs du travail ?

Après avoir pris l'engagement, le 9 décembre 2003, d'aboutir à des résultats concrets, tant en matière de prévention des conflits que de continuité du service public en période de conflits, le ministre de l'Équipement avait adressé, le 16 mars 2004, un courrier au présidents de la SNCF, de la RATP et de l'Union des Transports Publics, les invitant à engager rapidement « *des discussions avec les partenaires sociaux en vue de conclure dans les six mois des accords collectifs de prévention des conflits* ».

À la SNCF notamment, la direction de l'entreprise a rencontré chacune des organisations syndicales pour apprécier la manière dont pourrait progresser l'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits, signé en septembre 2003.

Les **propositions de la Commission Mandelkern** (voir ci-après en annexe le résumé de ces propositions) ont constitué un des éléments des échanges. Elles confortent dans l'ensemble les grandes options déjà mises en œuvre par la SNCF, tout en insistant sur la nécessité de renforcer la prévisibilité du service quand la prévention n'a pu permettre d'éviter le conflit.

Début septembre 2004, le ministre a intensifié la concertation avec l'ensemble des parties concernées dans un souci de recherche de solutions opérationnelles, sans porter atteinte au droit de grève. Les accords auxquels sont parvenus la RATP et, plus récemment, la SNCF ont été présentés comme répondant assez largement aux enjeux de la démarche entreprise.

➤ Enfin, **dans les transports urbains de province**, les partenaires sociaux ont entamé, au mois de décembre 2004, des négociations sur la prévention des conflits et le service prévisible.

L'Union des transports publics (UTP), qui regroupe 170 entreprises de transport urbain de personnes principalement localisées en province et environ 42 000 salariés, a envoyé aux syndicats le 24 novembre 2004 un projet d'accord sur la prévention des conflits et la « prévisibilité des services », en vue de l'ouverture de cette négociation en commission mixte paritaire, au ministère des Transports.

Depuis lors, quatre projets ont été successivement proposés à la signature des organisations syndicales.

Le premier volet du texte proposé en dernier lieu prévoyait notamment l'instauration d'une « veille sociale » (comme à Nancy) pour prévenir les grèves, avec une « concertation immédiate » de dix jours. Le second volet portait sur la prévisibilité en cas de grève.

Fiche annexe : Evolution de la conflictualité de 1990 à 2003 à la RATP et à la SNCF – données du rapport Mandelkern

Evolution de la conflictualité à la RATP

	Préavis	Journées perdues (JP)	JP/agent
1990	790	24666	0,62
1991	543	32655	0,82
1992	376	18620	0,47
1993	351	14314	0,36
1994	481	30973	0,78
1995	476	225973	5,64
1996	228	14518	0,37
1997	339	15172	0,38
1998	213	8154	0,20
1999	280	7970	0,19
2000	459	17326	0,44
2001	331	17929	0,43
2002	187	11112	0,26
2003	182	56207	1,3

Evolution de la conflictualité à la SNCF

	Préavis	Grèves	Dont Locales	Dont Nationales	Journées perdues (JP)	JP /agent
1990	837	531	521	10	164395	0,81
1991	826	496	466	30	193776	0,98
1992	1012	603	587	16	89160	0,45
1993	913	534	517	17	144803	0,75
1994	938	500	488	12	93815	0,51
1995	1182	760	735	25	1054920	5,82
1996	1135	594	587	7	94867	0,53
1997	1178	661	653	8	124259	0,71
1998	1199	912	895	17	180431	1,03
1999	1095	571	545	26	53779	0,31
2000	1015	569	560	9	85094	0,48
2001	893	455	446	9	160947	0,90
2002	804	432	429	3	37239	0,21
2003	750	378	371	7	395276	2,26

Fiches complémentaires

Fiche I

PRINCIPALES PROPOSITIONS DU RAPPORT DE LA COMMISSION MANDELKERN

Obligation préalable de négociation : le rapport prône l'instauration, par la loi, d'une obligation préalable de négociation, la régularité de la grève étant conditionnée à son respect.

Allongement de la durée de préavis : la commission préconise l'allongement de la durée du préavis de grève de cinq jours à **dix jours**, en distinguant deux phases : sept jours de négociation obligatoire et, en cas de persistance du désaccord, un préavis technique de grève de trois jours pour la préparation du service possible et l'information des usagers.

Fiabilité du service en cas de grève : pour améliorer la fiabilité du service en cas de grève, la commission propose deux options possibles :

- imposer par la loi une **déclaration individuelle d'intention de participer à la grève**, déposée 48 heures à l'avance, pour les seuls salariés dont la présence est essentielle pour construire l'offre de service ;
- demander par la loi aux partenaires sociaux de **négocier** par voie d'accords collectifs des **mesures** de nature à améliorer la **prévisibilité** du service en cas de grève, ces accords pouvant inclure la déclaration individuelle d'intention.

Garantie de service : la commission énonce les grandes lignes d'une garantie de service, communément appelée « **service minimum** », à laquelle les pouvoirs publics pourraient décider de recourir si les mesures de prévention et de prévisibilité préconisées s'avèrent inefficaces.

Rôle des autorités organisatrices de transport (État, collectivités territoriales) : elles fixeraient, en période de grève, les priorités de service à respecter par les entreprises. Ces autorités, assistées d'une autorité administrative indépendante (*v. ci-dessous*), recevraient compétence pour déterminer au plan local la garantie de service nécessaire pour que les besoins essentiels auxquels répondent les transports publics soient satisfaits, même en temps de grève. Ainsi, certaines lignes continueraient à fonctionner avec des agents maintenus en service.

Autorité administrative indépendante¹⁸ : « adossée au Conseil économique et social », une autorité administrative indépendante serait créée afin de garantir « un dialogue préalable et sincère ». Cette autorité serait dotée de pouvoirs lui permettant d'assurer un rôle de garant de la bonne pratique de l'ensemble des mesures qui seront adoptées.

Information des usagers : selon le rapport, la loi devrait garantir un droit d'information préalable et gratuit des usagers sur le service assuré en cas de grève.

¹⁸ Voir fiche suivante l'exemple du Conseil québécois des services essentiels

Fiche II

Le maintien des services essentiels au Québec (note CNT)

Seuls les services publics qui ont fait l'objet d'un décret d'assujettissement au maintien des services essentiels doivent fournir des services essentiels lors d'une grève.

La législation québécoise a retenu une notion étroite du terme « services essentiels ». En effet, un service est considéré essentiel **si l'absence d'un tel service représente un danger pour la santé ou la sécurité de la population.**

Le critère du maintien de la santé ou de la sécurité de la population est le seul critère pris en compte par le Conseil lorsqu'il évalue la suffisance des services essentiels. Les inconvénients qui résultent d'une grève dans un service public, de même que l'impact économique d'un conflit, ne sont donc pas des éléments retenus par le Conseil lorsqu'il détermine si les services essentiels proposés sont suffisants.

Bien que les services essentiels varient selon le type d'entreprise, la nature des services offerts, le moment et la durée de la grève, il demeure que certains services sont toujours jugés essentiels.

A titre d'exemples :

Dans le secteur municipal : la fourniture d'eau potable, le traitement des eaux usées, l'enlèvement à une certaine fréquence des ordures ménagères, l'entretien sécuritaire des voies publiques, incluant le déneigement et l'épandage d'abrasifs ;

Dans les centres d'accueil et d'hébergement : les soins aux bénéficiaires ;

Dans le transport par autobus : le transport par autobus n'est pas un service essentiel en soi. Le service est considéré essentiel lorsque son absence peut provoquer un engorgement de la circulation tel que les véhicules d'urgences (police, pompier, ambulances) ne peuvent circuler librement.

Un service public qui est assujetti au maintien des services essentiels doit respecter les dispositions suivantes avant d'exercer la grève :

Faire parvenir un avis de grève

Le syndicat doit faire parvenir au ministre du travail, à l'employeur et au Conseil des services essentiels un avis de grève au moins 7 jours francs avant la date prévue pour le déclenchement de la grève.

Négocier les services essentiels avec l'employeur

Le syndicat et l'employeur doivent négocier les services essentiels à maintenir durant la grève. Le médiateur du Conseil peut aider les parties dans cette négociation qui vise à ce que les parties concluent une entente ou, à tout le moins, réduisent, l'écart entre leurs positions respectives. Si la liste est transformée en entente, l'entente prévaut et elle sera déposée au Conseil en remplacement de la liste initiale.

Transmettre la liste ou l'entente au Conseil

Si les parties s'entendent sur les services à maintenir, elles transmettent leur entente au Conseil. A défaut d'entente, le syndicat doit faire parvenir à l'employeur et au Conseil sa liste de services essentiels 7 jours avant la date prévue pour le déclenchement de la grève ; La liste ou l'entente doit indiquer la nature des services offerts ainsi que le type de fonctions et le nombre d'effectifs nécessaires à leur maintien durant la grève. Elle ne peut cependant proposer un nombre d'effectifs plus élevé que le nombre de salariés normalement requis dans le service en cause.

Le Conseil doit évaluer la suffisance des services proposés

Le Conseil dispose du même délai de sept jours pour évaluer la suffisance des services prévus à la liste ou l'entente qui lui est déposée.

La liste ou l'entente est jugée suffisante lorsque le Conseil considère que les services qui y sont prévus sont suffisants pour assurer la santé ou la sécurité du public usager du service public en cause.

Le Conseil rend sa décision

1. Les services sont jugés suffisants ;
2. Les services sont jugés insuffisants, dans ce cas :

Le Conseil peut recommander des ajouts ou modifications à la liste ou à l'entente de façon à assurer la santé ou la sécurité du public ;

Le Conseil peut recommander au syndicat de surseoir à la grève et de refaire l'exercice de confection de la liste de services essentiels ;

Si les services essentiels proposés à une liste sont à ce point insuffisants qu'il est impossible pour le Conseil de faire des recommandations, le Conseil doit faire rapport au ministre du Travail en lui précisant dans quelle mesure l'insuffisance des services proposés constitue une menace à la santé ou à la sécurité de la population.

Le ministre peut alors recommander au Gouvernement de suspendre l'exercice du droit de grève du syndicat jusqu'à ce qu'il soit démontré, à la satisfaction du gouvernement, qu'en cas d'exercice du droit de grève les services essentiels seront maintenus de façon suffisante dans ce service public. Le Conseil a rarement utilisé cette mesure ;

L'avis de fin de grève

Le syndicat doit faire parvenir au ministre du Travail, à l'employeur et au Conseil un avis indiquant le moment où il entend mettre fin à la grève.

En cours de grève

Le Conseil, par le biais de ses enquêteurs et médiateurs, surveille si les services essentiels sont fournis conformément à sa décision. A défaut, il intervient en vertu de ses pouvoirs de redressement.

*RAPPORT ANNUEL DE
LA COMMISSION SOCIALE*

CSS 12 mai 2005

**DEUXIEME FASCICULE
DONNEES STATISTIQUES**

**L'EVOLUTION SOCIALE
DANS LES TRANSPORTS TERRESTRE,
MARITIME ET AERIEN EN 2003 ET 2004**

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	8
PREMIERE PARTIE - DONNEES STATISTIQUES	10
CONCERNANT LA BRANCHE.....	10
1. L'EMPLOI DANS LES TRANSPORTS	10
1.1. <i>La situation de l'emploi en 2003</i>	10
1.2. <i>Le transport, secteur fortement créateur d'emploi sur longue période</i>	13
1.3. <i>Perspectives de l'emploi dans les transports</i>	14
1.4. <i>Le travail différencié</i>	15
1.5. <i>Autres données statistiques</i>	17
1.6. <i>La structure des effectifs – données CCTN et EAE</i>	17
2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES TRANSPORTS.....	20
2.1. <i>La structure par diplôme des effectifs salariés des transports</i>	20
2.2. <i>La place des transports dans l'effort de formation</i>	20
2.3. <i>L'OPCA transports</i>	22
3. LA DUREE DU TRAVAIL	23
4. LES REMUNERATIONS.....	24
4.1. <i>Evolution des rémunérations en 2003</i>	24
4.3. <i>Participation et intéressement collectif des salariés</i>	26
5. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	27
5.1. <i>Les risques professionnels dans les transports</i>	27
5.2. <i>Les actions de prévention</i>	31
6. LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES TRANSPORTS	32
6.1. <i>La concertation dans les entreprises de transport</i>	32
6.2. <i>Les conflits du travail dans le secteur des transports en 2003</i>	33
DEUXIEME PARTIE : DONNEES PAR MODE OU SOUS-SECTEUR	36
I. LES TRANSPORTS ROUTIERS ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES ET CONNEXES.....	36
I.1. DONNEES COMMUNES AU SECTEUR DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT	36
I.1.1. <i>L'emploi dans les transports routiers</i>	36
I.1.2. <i>La formation</i>	39
I.1.3. <i>Le dialogue social : bilan de la négociation 2003 et 2004 dans le transport routier</i>	46

I.2. LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES.....	47
I.2.1. <i>L'emploi</i>	47
I.2. 2. <i>La formation</i>	51
I.2.3. <i>La durée du travail</i>	52
I.2.4. <i>Les rémunérations</i>	54
I.2.5. <i>La sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	56
I.2.6. <i>Le dialogue social</i>	59
I.3. ACTIVITES CONNEXES : LES ACTIVITES DU DECHET.....	59
I.3.1. <i>L'emploi dans la branche</i>	59
I.3.2. <i>La formation professionnelle</i>	60
I.3.3. <i>Les rémunérations</i>	61
I.3.4. <i>La sécurité et la prévention des risques professionnel</i>	61
I.4. LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS.....	62
I.3.1. <i>L'emploi</i>	62
I.3.2. <i>La formation</i>	65
I.3.3. <i>La durée du travail</i>	65
I.3.4. <i>Les rémunérations</i>	67
I.3.5. <i>La sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	67
I.3.6. <i>Le dialogue social</i>	68
II. LES TRANSPORTS URBAINS	69
II.1. <i>Données générales</i>	69
II.2. LA RATP.....	70
II.2.1. <i>L'emploi</i>	70
II.2.2. <i>La formation professionnelle</i>	71
II.2.3. <i>La durée du travail</i>	72
II.2.4. <i>Les rémunérations</i>	73
II.2.5. <i>La sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	74
II.2.6. <i>Le dialogue social</i>	75
II.3. LES TRANSPORTS URBAINS DE PROVINCE	77
II.3.1. <i>L'emploi</i>	77
II.3.2. <i>La formation professionnelle</i>	80
II.3.3. <i>La durée du travail</i>	81
II.3.4. <i>Les rémunérations</i>	82
II.3.5. <i>La sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	82
II.3.6.- <i>Le dialogue social</i>	84

III. LE TRANSPORT FERROVIAIRE	85
III.1. EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LE TRANSPORT FERROVIAIRE EN EUROPE	85
III.2. LE SECTEUR DU TRANSPORT FERROVIAIRE EN FRANCE.....	86
III.3. LA SNCF	88
1.DONNEES GENERALES	88
2. DONNEES SOCIALES	88
<i>III.2.1. L'emploi.....</i>	89
<i>III.2.2. La formation professionnelle</i>	91
<i>III.2.3. La durée du travail</i>	92
<i>III. 2.4. Les rémunérations</i>	92
<i>III. 2.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels.....</i>	92
<i>III.2.6. Le dialogue social</i>	93
IV. LES REMONTEES MECANIQUES.....	94
<i>IV.1. L'emploi.....</i>	94
<i>IV.2.La formation</i>	95
<i>IV.3. Les salaires</i>	95
<i>IV.4. Le dialogue social.....</i>	96
<i>IV.5.Les accidents du travail et la prévention des risques professionnels</i>	97
V. LE TRANSPORT PAR EAU	98
V.1. LE TRANSPORT FLUVIAL.....	98
<i>V.1.1.Données générales</i>	98
<i>V.1.2.Données sur l'emploi</i>	98
<i>V.1.3. La formation.....</i>	100
<i>V.1.4. La sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	103
<i>V.1.5. Le dialogue social (voir aussi fascicule I).....</i>	104
V.2. LE TRANSPORT MARITIME.....	105
<i>V.2.1. Données générales au secteur</i>	105
<i>V.2.2. L'emploi dans le transport maritime – données CNPE - DAMGM</i>	108
<i>V.2.3. La formation.....</i>	112
<i>V.2.4. La sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	113
<i>V.2.5. Le dialogue social</i>	113

VI. LE TRANSPORT AERIEN ET LES ACTIVITES CONNEXES	115
VI.1. PRESENTATION DU SECTEUR	115
VI.2. L'EVOLUTION ECONOMIQUE DU SECTEUR.....	116
VI.3. DONNEES SOCIALES	119
VI.3.1. LE TRANSPORT AERIEN PUBLIC ET LE TRAVAIL AERIEN.....	119
1. <i>L'emploi</i>	119
2. <i>La formation</i>	125
3. <i>Les rémunérations</i>	127
4. <i>La durée du travail</i>	127
5. <i>La sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	127
6. <i>Le dialogue social</i>	128
VI.3.2. LE SECTEUR DE L'ASSISTANCE EN ESCALE	128
VI.3.3. LES GESTIONNAIRES D'AEROPORTS	131
1. <i>Données générales</i>	131
2. <i>L'Etablissement public Aéroports de Paris – ADP</i>	133
ANNEXE I - LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE.....	135
1. <i>Les transports terrestres</i>	135
2. <i>Le transport maritime: données ENIM concernant les gens de mer</i>	138
3. <i>Le transport aérien : données concernant les personnels navigants</i>	138
TROISIEME PARTIE DONNEES EUROPEENNES	140
I. DONNEES GENERALES EUROSTAT	140
II. DONNEES SUR LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES EN EUROPE.....	141
II.1 <i>Structure du secteur</i>	141
II.2. <i>La structure de la main-d'œuvre :</i>	144
II.3. <i>La formation</i>	145
II.4. <i>Données comparatives sur la durée du travail</i>	145
II.5. <i>Données sur les salaires</i>	148
ANNEXE II – TABLEAUX STATISTIQUES.....	151

REMARQUES PREALABLES

* * *

Le rapport 2003-2004 innove dans la mesure où il est découpé en deux grandes parties, faisant chacune l'objet d'un fascicule (la partie qualitative constituée du ou des rapports élaborés dans le cadre de groupes de travail étant considérée à part).

Le premier fascicule est consacré à **l'évolution de la régulation sociale** en 2003 et 2004.

D'une part y figurent les chapitres du rapport social consacrés à l'évolution législative, réglementaire et conventionnelle et ceux relatifs à l'activité des organismes de contrôle de la réglementation sociale.

D'autre part, et là se trouve la véritable innovation, y sont inclus deux thèmes sur lesquels il a paru intéressant de mettre l'accent en raison de leur caractère d'actualité.

- d'un côté, l'état de l'harmonisation sociale dans les transports, de l'autre, le point sur la question de la prévention des conflits collectifs du travail dans les services publics de transport.

Le second fascicule porte sur les **données statistiques** collectées par les branches, les grandes entreprises nationales , les services ministériels de collecte et d'analyse statistique en particulier. Les données collectées portent sur l'année 2003 de manière générale et sur 2004 lorsqu'elles étaient disponibles pour cette dernière année à la date de clôture du rapport, soit au 15 avril 2005.

La deuxième partie statistique comporte elle-même trois sous parties

- la première concerne le **secteur des transports**, permettant de le situer par rapport à l'ensemble des secteurs d'activité économique et de faire également des comparaisons entre modes de transport,
- la seconde présente **chaque sous secteur et mode de transport** ; les modes ont été regroupés en **cinq grands sous secteurs** : le transport routier qui regroupe le transport routier de marchandises et le transport routier interurbain de personnes, le transport urbain de personnes composé de la RATP d'une part, des transports urbains de province d'autre part, le transport ferroviaire représenté essentiellement mais pas exclusivement par la SNCF actuellement, le transport par eau constitué du transport fluvial et du transport maritime, enfin le transport aérien.

Certaines activités ont été intégrées car, soit elles font l'objet d'un suivi du ministère des transports comme les activités de collecte et de transport de déchets, soit elles concourent directement à l'activité de transport, comme les services d'assistance en escale ou les gestionnaires d'infrastructures de transport.

- La troisième porte sur les **transports dans l'Union européenne** : les données se sont enrichies ces dernières années dans le secteur du transport routier de marchandises grâce notamment aux travaux de la Fondation européenne sur les conditions de vie et de travail. Dans l'avenir, une autre enquête sectorielle en cours sur le transport ferroviaire en Europe pourra également être présentée
- enfin des **annexes statistiques** permettent de compléter les informations.

Avertissement

Les sources statistiques utilisées pour le rapport sont diverses et on constate que les données produites ne se recoupent pas toujours parfaitement. L'existence d'écart pour un même champ d'analyse peut être liée à des dates différentes de recueil des informations. Elle est également due à des différences de méthodologie des enquêtes et de périmètre des activités retenues.

Les raisons des écarts constatés entre ces différentes sources (UNEDIC, CNAM et Ministère des Transports) sont essentiellement les suivantes :

- *L'UNEDIC recense les effectifs des salariés présents dans chaque établissement au 31 décembre;*
- *La CNAM fait la moyenne des effectifs qui lui sont communiqués à la fin des quatre trimestres et comptabilise les salariés au prorata de la durée de leur contrat de travail (contrat à durée déterminée), et au prorata de leur temps de travail (salariés à temps partiel);*
- *L'enquête effectuée par le Service Economique et Statistique du Ministère chargé des Transports (Enquête annuelle d'entreprise) auprès des entreprises de transport ne retient que l'activité principale du siège social ; le SES pour la détermination des effectifs globaux apporte certains ajustements pour tenir compte de l'éventuelle non similitude de code d'activité entre les établissements et le siège social de l'entreprise.*

Cette dernière remarque explique plus particulièrement les écarts constatés entre les statistiques de l'UNEDIC et celles du Ministère chargé des transports dont les derniers chiffres disponibles portent sur l'année 2002.

INTRODUCTION

ELEMENTS DE CADRAGE ECONOMIQUE

Selon le **rapport de la Commission des Comptes des transports de la Nation** présentant les résultats de l'année 2003 (mars 2004), réalisé par le Service Economique et Statistique de la Direction des Affaires Economiques et Internationales au ministère des Transports, et par l'INSEE, la croissance en volume de la branche transports est limitée pour la deuxième année consécutive (+0,4% en 2003, après +0,3% en 2002 et +0,7% en 2001), contrastant ainsi avec le rythme annuel de la période 1997 à 2000 qui était supérieur à 5%.

Contrairement à 2002, c'est le **transport de marchandises qui a soutenu l'activité** de production de la branche, en progressant de 0,9% (après -1,3% en 2002), alors que le transport de voyageurs a été particulièrement morose (+0,1% après +1,7%).

Mesuré en tonnes-kilomètres sur le territoire national, le transport routier de marchandises sous pavillon français **a progressé de 0,5% en 2003** après une année 2002 de quasi-stagnation. Concernant les seuls poids lourds, le transport routier pour **compte d'autrui** (+0,5%) a à nouveau évolué plus rapidement que celui pour compte propre (+0,2%) alors que ce dernier avait augmenté en 2001 et 2002 au détriment du compte d'autrui.

Sur les parcours nationaux, le pavillon français s'est redressé en cours d'année et il a affiché sur l'année 2003 une progression proche de l'année précédente (+0,9%).

A l'international en revanche, le pavillon français a continué à perdre du terrain (-2,3% après -8,7% en 2002).

En 2003, le **fret ferroviaire** a été en retrait pour la troisième année consécutive (-6,4% au total). Les transports à l'international ont été plus marqués par ce recul que les transports nationaux (respectivement -7,1% et -5,0%).

Le transport combiné (-8,0%) a aussi régressé plus nettement que le conventionnel (-5,9%).

Si le transport de conteneurs par la voie d'eau n'a cessé de se développer, en revanche, du fait de la sécheresse, le **transport fluvial** a globalement été en léger recul en 2003 (-0,7%), le transport international ayant connu une baisse de 5,6% que ne compense pas totalement la progression du transport national qui a été de 3%.

Au niveau mondial, le **transport maritime de marchandises** a connu une embellie en 2003, en phase avec la reprise de l'économie. Cette embellie s'est répercutee sur l'activité des ports maritimes français (+3,5% en tonnes traitées).

Les **transports intérieurs de voyageurs** ont légèrement progressé (en voyageurs-kilomètres de +0,4% après +1% en 2002).

Les **transports aériens** ont connu une légère baisse en volume, malgré un rétablissement en 2002 après le recul historique de 2001. Le transport aérien intérieur semble connaître une crise structurelle profonde (baisse de l'offre par disparition de compagnies, concurrence des prix).

Les **transports ferroviaires de voyageurs** (hors Ile-de-France) ont connu une nette baisse de leur activité (-1,9%), alors qu'elle n'avait cessé de progresser depuis 1996. Les événements sociaux du printemps ont fortement perturbé les trafics, même ceux du TGV, en recul par rapport aux années précédentes.

Les **transports urbains** (hors Ile-de-France) et **interurbains de voyageurs** ont connu une hausse moins forte que celle de l'an dernier (+1,6% contre +2% en 2002).

En forte baisse au second trimestre, **les transports ferroviaires et routiers d'Ile-de-France** ont connu un redressement vers la fin de l'été, confirmé en fin d'année.

Premiers résultats 2004 de la Commission des comptes transports de la nation

Dans un contexte économique mondial porteur: + 4,6 % de croissance du PIB contre + 3,5 % en 2003, et un accroissement important des échanges internationaux de marchandises : plus de 10 % en volume liés à la croissance asiatique et américaine, on enregistre en 2004 pour la France, **après la quasi-stagnation en 2003 (+ 0,5 %), une croissance de + 2,3 %..**

La CCTN (résultats provisoires communiqués début avril 2005) constate pour 2004 :

- **une reprise des transports intérieurs terrestres de marchandises : + 2,5 %, en tonnes-kilomètres** après trois années de stagnation,
. si la route (+3,7%) et le fluvial (+6,2%) progressent, le fer poursuit son recul (-3,7%).
- **une reprise du transport routier intérieur : + 3,7 %** pour l'ensemble du pavillon français, et même + 6 % pour le seul transport pour compte d'autrui. Toutefois, le repli du transport routier international sous pavillon français se poursuit ; on constate également un repli du compte propre (- 4,7 %) après 3 années consécutives de croissance .
- une poursuite de la décroissance **du transport ferroviaire** (- 3,7 %), mais dans un contexte de réorganisation de la branche fret de la SNCF, principal opérateur sur le marché. le **transport combiné** baisse de 6%, soit davantage que le transport ferroviaire conventionnel (- 3%).
- l'activité **des ports maritimes progresse** (+1,7%), surtout pour le trafic conteneurs.
- **le transport fluvial poursuit également sa remarquable progression : + 6,2%** (et même 10% à l'international), du fait du transport de conteneurs en liaison avec l'activité des ports maritimes.

Pour les transports terrestres collectifs, une augmentation de **4,2 % pour bus, autocars et transport ferroviaire** (et même de + 8 % pour la RATP, ce qui fait plus que compenser les perturbations de l'année 2003).

- **le transport aérien intérieur de voyageurs** continue à se contracter. Par contre, le transport international aérien concernant la France connaît une reprise vigoureuse : progression de 9,4% du nombre de passagers entre la métropole et l'étranger. La part de l'international dans le transport aérien français atteignant 73 % (en nombre de passagers). Les compagnies à bas prix opérant en métropole profitent particulièrement de l'essor du moyen-courrier. Dans l'ensemble, l'activité des principales compagnies aériennes résidentes, exprimée en passagers-kilomètres transportés, progresse de 8,5% en 2004 (+ 7,8 % pour Air France).

La CCTN observe également pour 2004 un essoufflement des créations d'entreprises : - 2% (recul dans le transport routier de marchandises avec un bilan contrasté entre transports routiers de marchandises de proximité (+ 4,2 %) et interurbain (- 5,4 %) davantage exposés à la concurrence internationale, qui s'est intensifiée),

ainsi qu'une diminution du nombre de défaillances des entreprises des transports : - 8,6 % intervenant toutefois après à une année (2003) atypique, avec + 7,3 % de défaillances.

- une stabilité de **l'emploi** globalement (avec poursuite de la progression enregistrée les années précédentes dans le TRV et de la baisse à la SNCF). Malgré la reprise de l'activité, **le secteur des transports ne crée plus d'emplois pour la troisième année consécutive.** (voir chapitre 1 première partie)

PREMIERE PARTIE - DONNEES STATISTIQUES CONCERNANT LA BRANCHE

1. L'emploi dans les transports

1.1. La situation de l'emploi en 2003

En 2003, hors administrations publiques, l'**emploi direct** dans les transports s'établit à plus de 1 100 000 personnes (en comptant les chauffeurs de taxis au nombre de 33000 environ); sur le total, environ 1 050 000 sont salariés et 55 000 sont non salariés.

A cet effectif, il conviendrait d'ajouter le personnel régulièrement affecté au transport routier pour compte propre des marchandises (estimé par le SES à 100000).

Selon les données Insee, la part de la branche transports dans l'ensemble des emplois (plus de 23,5 M en 2002) qui s'était stabilisée à 4% entre 1996 et 1998, représentait en 2003, 4,3% dont 4,5% du total des salariés et 2,5% du total des non salariés.

L'activité de transport génère par ailleurs un nombre élevé **d'emplois indirects**.

Par exemple, pour les seuls transports routiers, l'Union Routière de France évalue dans sa brochure statistique 2004 à 10470000 le nombre d'emplois liés à l'activité de transport en ajoutant aux 915000 emplois propres aux transports routiers de marchandises et de voyageurs (compte d'autrui et compte propre) et aux services annexes, les emplois liés à la construction et à l'entretien des routes (100000) et les services non marchands (police, enseignement, administration (32000)).

Le rapport porte uniquement sur les emplois directement liés au secteur des transports. Sont donc exclus les **secteurs connexes** comme la fabrication (véhicules, pièces de rechange, signalisation, etc), les services (motels, restaurants, remorquage, entretien du matériel, vente de véhicules etc) et d'autres secteurs qui sont essentiellement tributaires du transport (assurances, experts, crédits, vente de carburant, presse, édition, auto-écoles, permis ...).

Concernant l'emploi direct, le **rapport des comptes transport de la nation** donne chaque année les données sur les effectifs dans les entreprises de transport proprement dites, du secteur public et du secteur privé.

Des données plus exhaustives mais moins récentes sont fournies par les enquêtes annuelles d'entreprises (EAE) élaborées par le SES.

L'EAE fournit des données sur les effectifs en équivalent temps complet, les effectifs des personnels mobiles roulants ou navigants dans chaque sous-secteur.

Elle fournit des données relatives à chaque secteur auquel est attribué un code NAF, ce qui permet d'une part d'affiner les données concernant chaque mode (par exemple le transport routier de marchandises réparti en quatre secteurs d'activité) et d'autre part d'obtenir des données sur non seulement les opérateurs de transport mais aussi sur les gestionnaires d'infrastructures, les organisateurs de transport, les activités de manutention et d'entreposage etc..

★ **Les effectifs salariés et non salariés des entreprises au 31/12/2003 (données CCTN)**
 (voir aussi tableaux en annexes)

Evolution des effectifs salariés et non salariés dans les transports de 1985 à 2003 (en milliers)

Les effectifs salariés et non salariés dans les transports												<i>en milliers</i>	
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
	2003/2002												
Grandes entreprises publiques	278	276	273	267	263	263	266	270	277	283	283	279	-1,3%
SNCF	195	189	183	179	175	174	174	176	176	178	176	172	-2,5%
RATP	39	39	39	39	40	40	40	40	41	43	44	44	0,6%
Air France+Air Inter	44	48	51	48	48	49	52	55	59	62	63	63	0,7%
Autres entreprises	564	573	563	585	595	602	625	671	707	727	738	740	0,3%
Transport ferroviaire	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	6,4%
TRM	253	255	264	274	277	285	300	317	331	340	340	340	0,0%
TRV	105	108	108	112	115	117	122	127	130	134	138	141	2,7%
Transport aérien	16	16	26	27	27	18	18	20	20	17	18	15	-13,8%
Transport par eau	14	13	13	13	14	14	14	14	14	15	15	15	-0,2%
Transport par conduite	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-0,5%
Auxiliaires des transports*	174	179	150	157	160	166	169	192	209	220	226	227	0,4%
Non salariés	58	58	57	59	57	56	55	56	55	54	54	54	0,0%
Total	900	907	893	911	915	921	946	997	1038	1063	1075	1073	-0,1%

Sources : Insee, Unedic, SNCF, RATP, Air France, estimations SES en 2003 pour les non salariés.

Données au 31 décembre de chaque année. Les chiffres pour 2003 sont provisoires dans le secteur privé

Non salariés : chiffres calés sur les résultats du recensement de 1999, rétropolés avant 1999 et provisoires pour 2002

(*) Hors agences de voyage (près de 48000 salariés).

Selon la CCTN, à la fin de l'année 2003, près d'un actif occupé sur vingt, soit environ 1 073 000 personnes, dont 1 019 000 salariés, exerçait une activité dans le secteur des transports¹.

En 2003, la croissance de l'emploi, de plus en plus faible depuis 3 ans, s'est arrêtée : elle est nulle en moyenne annuelle et même négative, - 0,1 % en glissement annuel de décembre 2002 à décembre 2003, contre 1,1 % en 2002, 2,6 % en 2001 et 5 % en 2000.

Dans le secteur privé, l'emploi salarié progresse faiblement en 2003 : 0,2 % en moyenne annuelle et 0,3 % entre décembre 2002 et décembre 2003.

Si le taux de croissance annuel des effectifs salariés dans le transport routier de voyageurs est stable (+ 2,7 % contre + 2,8 %), il n'en est pas de même dans les secteurs plus sensibles à la conjoncture où la stagnation de l'activité se traduit par une stabilisation des effectifs salariés en 2003 : c'est le cas dans les services auxiliaires des transports (messagerie, manutention, entreposage,...), + 0,4 % en glissement annuel et dans le transport routier de marchandises , - 0,1 % en moyenne annuelle mais 0,0 % entre décembre 2002 et décembre 2003. Dans le secteur du transport de marchandises suivi par la CNPE², le nombre de conducteurs serait même en légère diminution (- 0,5 %).

¹ Ne sont pas comptabilisés dans ces chiffres les salariés des agences de voyage. Les données Unedic concernant les établissements du secteur privé sont provisoires.

² La Commission Nationale Paritaire professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CNPE) s'appuie sur l'enquête emploi de l'AFT-IFTIM faite auprès d'un échantillon d'entreprises du secteur.

Par ailleurs, l'emploi est en chute libre dans le transport aérien privé, secteur en crise marqué par des disparitions d'entreprises (- 15,2 % en glissement annuel) et il se stabilise dans le transport fluvial et maritime (- 0,2 % entre décembre 2002 et décembre 2003).

Parmi les grandes entreprises publiques, si Air France (qui en faisait toujours partie en 2003) et la RATP conservent un rythme de croissance positif, quoiqu'en baisse (respectivement + 0,7 et + 0,6 % en glissement annuel), la SNCF intensifie la réduction de ses effectifs (- 2,5 % en glissement annuel contre - 0,8 % l'an dernier).

★ Données provisoires 2004

D'après les données provisoires de la CCTN, la baisse d'effectifs du secteur public se poursuit en 2004. Elle est compensée par une augmentation dans le secteur privé. la reprise de l'activité dans le transport routier de marchandises (TRM) dont le poids prépondérant dans le secteur privé, ne s'est pas accompagnée par contre d'une augmentation de l'emploi.

Le transport routier de voyageurs (transport urbain inclus) échappe à la tendance générale et affiche une progression de 1,4 % de l'emploi, toutefois d'un niveau inférieur à celui des deux années précédentes (+ 3,3 % en 2002 et + 1,9 % en 2003).

Dans le transport par eau : fluvial et maritime, l'emploi continue sa progression : + 3,0 % en moyenne sur l'année après + 4,0 % en 2003.

En milliers d'emplois – Données provisoires CCTN – présentées en avril 2005

Secteurs	2002	2003	2004
SNCF	176	172	168
RATP	44	44	44
Ent.nationales	220	216	212
% évolution	-0,20%	-1,90%	-1,80%
Secteur privé	737	736	740
% évolution	1,50%	-0,10%	0,50%
Air France *	63	63	63
% évolution	1,00%	0,70%	-0,90%
Ensemble	20	1 015	1 014
% évolution	1,10%	-0,50%	-0,10%

★ Données complémentaires EAE (voir en annexe II.4 le tableau élaboré à partir des données de l'EAE 2002).

Parmi les constats que l'on peut effectuer à partir de ces différentes données, on peut noter des disparités importantes entre sous - secteurs, en termes d'effectifs occupés et de nombre d'entreprises.

Les principaux sous - secteurs employeurs sont le transport routier de marchandises qui représente en équivalents temps complet, 34% des effectifs, suivi par les transports ferroviaires (17%), les transports urbains et routiers de voyageurs (un peu plus de 14 % en excluant les taxis) et les activités d'organisation du transport de fret (13%).

Ensuite, même en excluant les entreprises de taxis, (25589), qui constituent la très grande majorité des entreprises de transport urbain et routier de voyageurs (28801), le secteur des transports se caractérise par un **nombre important d'entreprises** (51 365 au total).

Si certains sous-secteurs comme le transport ferroviaire ne comprennent qu'un nombre réduit d'entreprises, d'autres sont très atomisés comme le transport routier de marchandises (TRM) - plus de 41000 entreprises en 2001 sont des entreprises de TRM -. Toutefois, cette atomisation provient pour une part essentielle du nombre d'entreprises individuelles (près de 30000 dans ce sous secteur).

Autre constat, le **poids important des personnels roulants et navigants** qui représentent près de 40% du total des effectifs en équivalent temps complet, et davantage si l'on prend en compte les salariés à temps partiel, nombreux dans certains secteurs comme le transport interurbain de personnes.

Par ailleurs, les **non salariés**, qui représentent environ 6% des personnels du transport, se retrouvent essentiellement dans les sous secteurs du transport routier de marchandises et du transport de voyageurs (plus de 10% des conducteurs routiers et 73% des chauffeurs de taxis sont des artisans).

1.2. Le transport, secteur fortement créateur d'emploi sur longue période

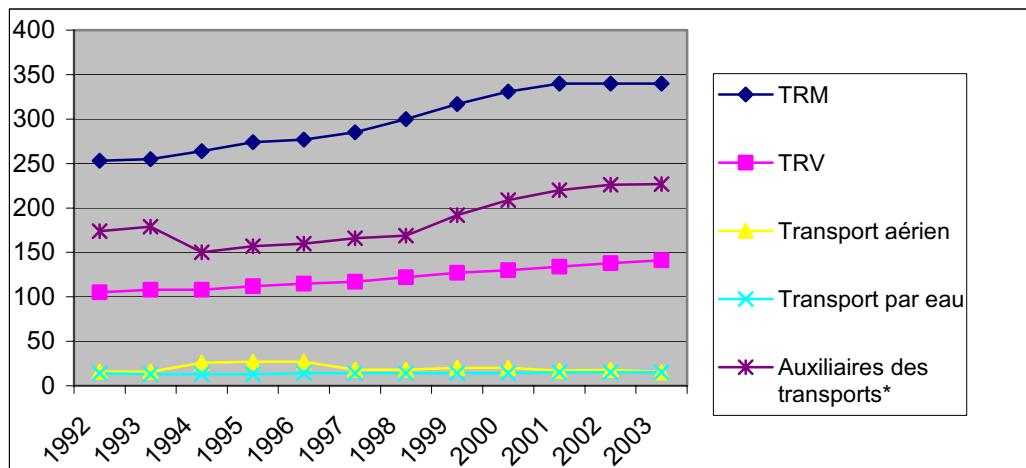
Malgré la stagnation des effectifs ces deux dernières années, sur le long terme le transport a généré de nombreux emplois.

Le secteur qui représentait environ 660000 personnes en 1976 a dépassé la barre du million en 1999 et il en représente, à la fin 2003, 1073000.

Selon l'Insee, entre 1997 et 2001, l'emploi a progressé plus rapidement dans les transports comme dans l'ensemble des activités de service, qu'entre 1986 et 1990 (croissance annuelle moyenne (en %) : 1,6 entre 1990 et 2002 et 3,2 entre 1997 et 2002). Les deux années 2003 et 2004 ont été par contre des années de faible croissance de l'emploi.

Cette **évolution a été très contrastée selon les modes**: globalement, les effectifs du secteur se sont accrus de 31% en 26 ans mais alors que les effectifs du TRM (+92%), du TURV (+34%) et de l'aérien (+87%) ont fortement progressé, ceux du transport maritime (-61%), du fer (-33,5%) et du fluvial (-34%) ont diminué considérablement. On constate néanmoins une remontée des effectifs de ces derniers modes dans la période récente.

Evolution de l'emploi dans les transports – secteur privé des transports



Source : D'après données CCTN – opt. citée

Si la progression de l'emploi est largement imputable au secteur privé, les effectifs de la RATP et surtout d'Air France ont progressé de manière importante ces dernières années.

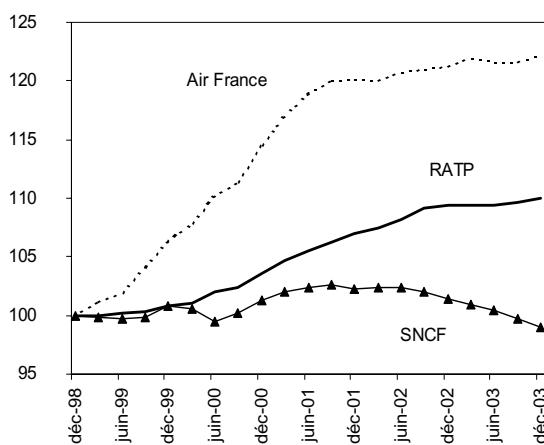
La progression remarquable des effectifs d'Air France s'explique, entre autres éléments, par l'absorption de deux autres compagnies aériennes importantes dans les deux dernières décades (UTA et Air Inter).

Les effectifs de la SNCF, après une progression dans les années récentes liée à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail semblent avoir repris la tendance baissière de long terme comme l'indique le graphique suivant (voir aussi tableaux sur l'évolution de l'emploi dans le transport ferroviaire en Europe page 78 et annexe II.2).

L'emploi salarié dans les grandes entreprises publiques entre décembre 1998 et décembre 2003

(base 100=décembre 1998, données CVS)

Source : SNCF, RATP et Air France



La majorité des emplois supplémentaires créés dans le transport ont été des emplois de conducteurs routiers. Toutefois, selon le SES, la progression des emplois de conducteurs routiers dans le transport pour compte d'autrui a résulté également en partie d'un mouvement de transfert de salariés provenant du transport pour compte propre.

Selon la CCTN, entre 1990 et 2002, le nombre de conducteurs de poids lourds du compte propre a diminué de 46000 (-15%) au profit du compte d'autrui., accompagnant un mouvement d'externalisation des services de transport, particulièrement marqué dans l'industrie (-29%), le commerce (-13%) et la construction.

Des créations nettes liées à l'essor des métiers commerciaux et surtout des métiers de la logistique (manutentionnaires, conducteurs de chariots élévateurs, ouvriers du tri et de l'emballage) expliquent aussi la progression importante de l'emploi intervenue dans le secteur au cours des trois dernières décennies.

L'externalisation de la fonction logistique au cours de la dernière décennie est en effet ce qui a le plus marqué le secteur du transport de fret.

1.3. Perspectives de l'emploi dans les transports

(voir tableau données chiffrées annexe II.4 bis)

Deux études du Commissariat général du Plan et de la DARES portent sur les perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'ici à 2010.

Dans les transports notamment, la conjonction du dynamisme de l'emploi et des départs importants à la retraite devrait entraîner des besoins de recrutement élevés.

Les études citées les évaluent sur la décennie 2000-2001 à 302800 créations nettes d'emplois et à 396000 emploi de remplacement.

Selon les projections réalisées par la DARES, le taux de croissance de l'emploi du secteur du tourisme et transports qui a été de **6,6% pendant la décennie 1990-2000** (12% pendant la période 1995-2000), serait de 17,4% pendant la décennie 2000-2010.

Cette projection s'appuie notamment sur l'hypothèse d'un taux de croissance du PIB de 2,9% en moyenne annuelle jusqu'à 2010³.

³ La DARES est en train de revoir ses projections qui paraissent reposer sur des hypothèses de croissance quelque peu surestimées

Par exemple, dans cette hypothèse, le taux de croissance de l'emploi des conducteurs de véhicules doublerait par rapport à 1995-2000 (15,9 % contre 8,1%).

Au total, le nombre d'emplois nouveaux de conduite de véhicule (tous secteurs confondus) a été estimé à 300 000 environ sur la période considérée.

L'accroissement de la demande de travail et le besoin de remplacement des départs à la retraite se conjuguant, les difficultés déjà perceptibles ces dernières années pour certains métiers (conducteurs routiers, mécaniciens...) risquent de s'accentuer et de prendre un caractère structurel, d'autant que d'autres secteurs comme le bâtiment ou la restauration auront également à faire face à des besoins d'emploi élevés .

Le retournement de la conjoncture ces trois dernières années a entraîné un net ralentissement de la progression de l'emploi dans la plupart des sous-secteurs du transport, alors qu'entre 1998 et 2001, la croissance forte de l'emploi avait mis au premier plan le thème des difficultés de recrutement.

Après avoir reculé de 2001 à septembre 2003, les tensions se sont stabilisées depuis la fin de l'année 2003 selon la DARES .

*Fin 2003, le gouvernement a initié le **plan « objectif 100000 emplois »** pour réduire le nombre d'offres d'emplois non satisfaites dans cinq métiers cibles dont celui de conducteur routier.(se reporter au chapitre relatif au transport routier de marchandises).*

Ce plan s'articule autour de trois actions complémentaires au niveau national et régional :

- il fixe des objectifs quantitatifs d'amélioration à l'ANPE et à l'AFPA*
- il invite à la négociation d'accords nationaux d'incitations permettant d'améliorer l'attractivité des filières ou métiers concernés. Un accord a été signé dans ce cadre dans le transport routier.*
- il engage le service public de l'emploi à bâtir des plans d'action régionaux permettant de pourvoir au moins 20% d'offres d'emploi supplémentaires sur les métiers connaissant des difficultés de recrutement.*

Par ailleurs, à l'instigation du législateur, les différentes branches du secteur se sont dotées ces derniers mois d'**observatoires prospectifs des métiers et des qualifications** et mettent en place des outils, d'analyse notamment, afin d'aider les entreprises à mieux anticiper les évolutions dans ces domaines et les besoins en termes d'emploi et de formation.

1.4. Le travail différencié

• Le recours au contrat à durée déterminée

Selon l'**enquête ACEMO**, au 3eme trimestre 2003 la proportion de salariés en contrat à durée déterminée est inférieure dans les transports au taux de CDD de l'ensemble des secteurs (respectivement 4,6% et 6,4% des salariés). Par rapport à 2000, on constate une légère baisse de cette proportion dans les transports alors qu'elle a augmenté dans l'ensemble des secteurs.

Cette évolution paraît corroborée par le constat effectué par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. qui relève une diminution du pourcentage des embauches sous CDD qui représentait près de 45% en 1998 et n'en représente plus en 2002 et 2003 que 27% (voir 2^e partie –chap. I).

• Le recours à l'intérim

Selon la **Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares)** du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, les contrats d'intérim conclus par les établissements du secteur des transports représentent environ 40 700 équivalents-emplois à temps plein en fin

d'année 2003, soit près de 4 % des effectifs, légèrement plus que dans l'ensemble de l'économie, et 1,2 % de plus qu'un an auparavant.

La grande majorité des travailleurs temporaires du secteur des transports effectuent des missions dans le transport routier de marchandises (30 %) et dans les services auxiliaires des transports (plus de 60 %), notamment dans l'entreposage, la messagerie et l'organisation des transports internationaux.

Les données comparatives suivantes montrent que le recours à l'intérim dans les transports est plus de deux fois plus élevé que dans l'ensemble des activités de service, mais il est deux fois moindre que dans l'industrie et le BTP.

Le recours au travail temporaire dans les transports et dans d'autres secteurs (Source : bilan social du TRM)

	Intérimaires*	Taux de recours moyen (%)
<i>Agriculture, sylviculture, pêche</i>	3,3	1
<i>Industrie</i>	274,2	7
<i>Construction</i>	97,0	7,9
<i>Transport</i>	40,2	3,8
<i>Dont TRM</i>	10,2	3,6
<i>Services</i>	195,6	1,6
<i>Ensemble</i>	570,1	3,3

Taux de recours moyen : rapport des intérimaires à l'emploi salarié

**Effectif en équivalents temps plein, en milliers*

• Le recours au temps partiel

La part des salariés travaillant à temps partiel (moins de 35 heures), stable depuis 1998, est plus faible dans les transports que dans l'ensemble de l'économie (respectivement 7,5 % et 13,7% en 2003).

Globalement, à travers un plus faible recours au CDD et au temps partiel, le secteur du transport se caractérise par une meilleure stabilité d'emploi que la moyenne des secteurs.

Ces données générales masquent toutefois des disparités entre sous secteurs, notamment en ce qui concerne le travail à temps partiel.

Certains sous secteurs occupent en effet un pourcentage plus élevé que la moyenne comme le transport routier interurbain de voyageurs qui emploie plus de 30 % de temps partiel selon la CNPEFP, essentiellement conducteurs pour les services scolaires, et le transport aérien dont une partie des employés d'escale est à temps partiel, pas forcément toujours choisi par les salariés.

1.5. Autres données statistiques

- ★ **Les demandeurs d'emploi en décembre 2003** - données CCTN (voir aussi données spécifiques à chaque mode principal et statistiques générales **UNEDIC** en annexe).

En 2003, le marché du travail continue à se dégrader : le nombre de demandeurs d'emploi (catégorie 1) ayant déjà travaillé dans le secteur des transports augmente de 9 % entre décembre 2002 et décembre 2003. Fin 2003, on dénombrait plus de 75 000 demandeurs d'emploi issus du secteur des transports.

A cette même date, près de 94 000 chômeurs étaient à la recherche d'un emploi de conducteur, que ce soit ou non dans le secteur des transports, dont 47 000 pour un poste de conducteur livreur et 30 000 pour un poste de conducteur routier, soit 6,9 % de plus qu'un an auparavant pour l'ensemble des conducteurs. Le chômage de longue durée augmente également .

Dans le même temps, les offres d'emploi de conducteurs ont légèrement progressé (+2,7 %).

- ★ **Le chômage partiel en 2003.**(données de la DARES- premières informations no 37.1- septembre 2003)

En 2003, la **DARES** dénombre 24939 journées indemnisables au titre du chômage partiel dans le secteur des transports ce qui correspond à une diminution significative par rapport à l'année précédente (-42,6%).

Ce chiffre ne représente que 1,0% de l'ensemble des journées indemnisables dans l'ensemble des secteurs .

En outre, de manière générale, seules 40% des journées autorisées sont effectivement chômées, les entreprises demandant par précaution davantage de journées qu'elles n'en utilisent effectivement.

1.6. La structure des effectifs – données CCTN et EAE

- ★ **Une part importante de travailleurs mobiles**

Le poids de la population des personnels roulants et navigants est une caractéristique du secteur des transports même si d'autres secteurs en occupent également.

On distingue les **personnels de conduite et les personnels commerciaux ou d'accompagnement** présents dans le transport de personnes, notamment les transports aérien, ferroviaire, maritime et fluvial de passagers.

La part des personnels mobiles dans les effectifs totaux de chaque sous secteur est très variable (certains comme les remontées mécaniques ou les transports par conduite n'en emploient aucun).

Ainsi, selon l'EAE, ils représentent, en 2001, 16% des effectifs salariés (équivalents temps complet) dans le transport ferroviaire, 31% dans le transport aérien, (11% pour les navigants techniques) et sont prépondérants dans les transports routiers (54% dans les transports urbains et routiers de voyageurs hors taxis, 67% dans les transports routiers de marchandises).

Par ailleurs, le **statut socioprofessionnel** de ces personnels n'est pas identique: si la plupart des conducteurs de véhicules routiers relèvent de la catégorie des ouvriers qualifiés ou très qualifiés et les personnels d'accompagnement de la catégorie employés ou agents de maîtrise, les personnels de conduite de l'aviation civile et les officiers de la marine marchande appartiennent à la catégorie ingénieurs et cadres.

- ★ **Une forte proportion d'emplois ouvriers**

Compte tenu de l'importance numérique des conducteurs routiers dans le secteur, celui-ci se caractérise donc par une proportion importante d'emplois ouvriers, **51% contre 26%** pour l'ensemble de l'économie.

Cette prépondérance ouvrière est particulièrement forte dans le transport routier de marchandises où l'on dénombre 83% d'ouvriers en 2001 (selon les DADS). Parmi les ouvriers, 86% exercent le métier de conducteur.

Le taux d'encadrement est par contre plus faible que la moyenne des secteurs.

★ Un emploi essentiellement masculin

Les caractéristiques précitées expliquent la représentation masculine dans les transports (79% d'hommes dans les transports contre 55,2% dans l'ensemble de l'économie).

En effet, déplacements hors du domicile et caractère technique des fonctions ont longtemps éloigné les femmes des emplois spécifiques du secteur.

La féminisation tend à progresser d'année en année, y compris dans les métiers de la conduite et du pilotage bien que les femmes y soient encore très minoritaires.

Ainsi, si la part des femmes au sein des actifs occupés (salariés et non salariés) n'était, selon l'enquête emploi de mars 2002, que de **22 % dans les transports contre 45 % pour l'ensemble** des actifs occupés, elle a progressé de sept points en douze ans.

Selon l'enquête emploi de mars 2002, c'est dans le transport routier de marchandises que le pourcentage des femmes est le plus faible : moins de 13%, à peine plus qu'en 1990. Les femmes sont aussi relativement peu présentes dans les transports ferroviaires (14%) et dans le transport urbain de voyageurs (18%)

La proportion de femmes est plus importante dans le transport routier de voyageurs et dans les services auxiliaires du transport (31 à 32%) ainsi que dans le transport aérien (39%).

Une femme sur deux occupe un poste d'employée (60% des employés sont des femmes). On ne compte que 5% de femmes parmi les conducteurs et seulement 26 % parmi les cadres.

Un exemple d'initiative régionale

La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (Préfecture de région), la Région Haute-Normandie, les fédérations professionnelles et leurs organismes de formation ont signé en mai 2003 un accord de féminisation des métiers du transport et de la logistique. Le contrat d'objectif Etat/Région/Transport logistique Haute- Normandie a introduit le principe d'égalité des chances dans la stratégie formation des plates-formes de professionnalisation.

Le protocole d'accord régional sur l'égalité professionnelle vise favoriser l'accès des jeunes filles à des formations transport logistique afin de répondre en partie aux difficultés de recrutement de la profession et de permettre aux femmes de participer pleinement aux développements économiques de la région.

L'accord du 23 mai 2003 permet d'amplifier les actions des différents partenaires concernés, grâce à la formalisation de leurs engagements.

★ Une faible proportion de jeunes travailleurs et de travailleurs âgés

Par ailleurs, la proportion de jeunes travailleurs et de travailleurs âgés est plus faible que la moyenne. La proportion de jeunes est assez faible: les moins de 25 ans ne sont que 6 % dans les transports contre près de 8 % dans l'ensemble des activités économiques.

Il en est de même pour les plus de 50 ans qui sont moins de 20 % dans les transports et près de 24 % dans l'ensemble de l'économie.

Cette situation particulière peut s'expliquer notamment par les raisons suivantes : d'une part, les entreprises préfèrent en général recourir pour des emplois d'une certaine technicité comme les emplois de conduite à des personnels expérimentés plutôt qu'à des jeunes, d'autre part les métiers occupant les effectifs les plus nombreux au sein du secteur sont des métiers relativement pénibles, offrant peu de perspectives d'évolution et pour lesquels existent fréquemment des dispositifs de départ anticipé en fin de carrière.

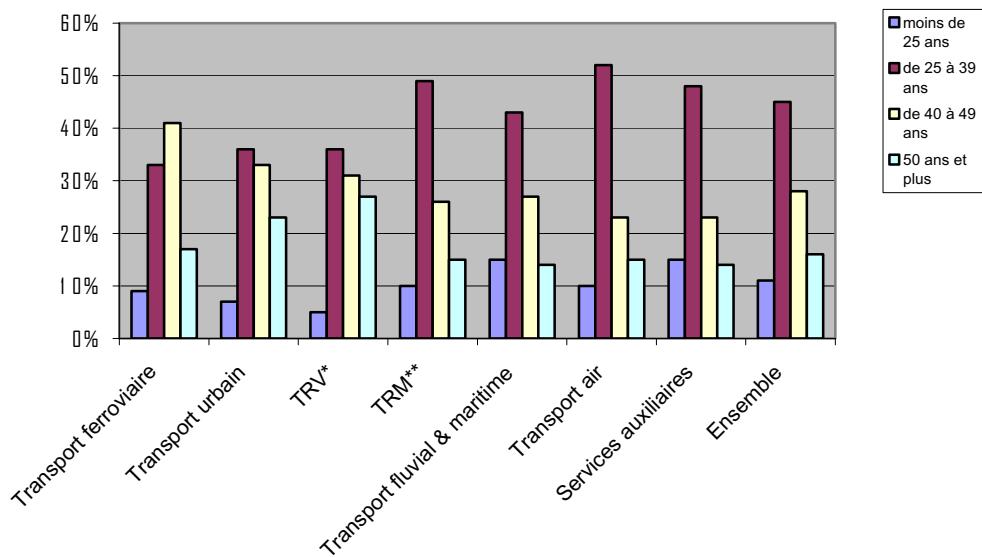
Ces résultats globaux masquent des **disparités fortes selon les sous-secteurs d'activité**.

Les secteurs dans lesquels la proportion de jeunes est la plus faible sont les transports routier et urbain de voyageurs avec 11 % seulement de salariés âgés de moins de 30 ans, contre 20 % en moyenne dans l'ensemble des transports. D'autre part, dans les transports urbains, plus de 23 % de salariés ont plus de 50 ans (18 % dans les transports en moyenne).

A l'inverse, les secteurs du transport aérien et des services auxiliaires sont ceux où la moyenne d'âge des salariés est la plus basse.

- Une population globalement en vieillissement

Pyramide des âges des salariés dans différents secteurs des transports en 2002. (%)



Structure des effectifs salariés des transports par tranche d'âge en 2002

*602B et 602G

**602L et 602M

Source: Insee/DADS 2002

Outre les questions relatives aux difficultés de recrutement, l'un des principaux problèmes posés à terme au secteur tient au vieillissement de sa population salariée. La moitié des salariés a plus de 40 ans. Selon l'enquête emploi, cette part a augmenté entre 1990 et 2000 de 7 points, au détriment de la tranche d'âge 25-39 ans.

Si cette situation concerne plus ou moins la plupart des secteurs, elle apparaît surtout préoccupante dans le transport routier de voyageurs et le transport urbain. (voir dans 2ème partie la pyramide des âges dans chaque mode de transport).

Le transport routier de marchandises se caractérise par une pyramide des âges un peu plus jeune que. Les salariés de moins de 40 ans y représentent en effet 52 % des effectifs salariés en 2002.

Des entreprises importantes comme la SNCF anticipent des départs massifs à la retraite ces prochaines années.

Par ailleurs, dans nombre de cas, les entreprises ayant peu recruté, de jeunes notamment, ces dernières année, leur pyramide des âges prend souvent une allure déséquilibrée, les classes d'âge entre 40 et 55 ans étant prépondérantes.

Ces évolutions et les difficultés que risquent de rencontrer les entreprises du secteur à plus ou moins brève échéance afin de renouveler leur population ont été mises en avant depuis plusieurs années au CNT.

Afin d'y faire face, les entreprises de transport qui seront de plus en plus en concurrence sur ce plan avec d'autres secteurs connaissant des évolutions analogues, et les branches, devront mener des politiques propres à attirer et à fidéliser les salariés.

2. La formation professionnelle dans les transports

2.1. La structure par diplôme des effectifs salariés des transports

	Transp. Terrestre	dont TRM*	Transp. Aérien	Services Auxiliaires	Secteur Transport
Bac ou plus	24	17	68	40	33
CAP-BEP	39	41	15	30	35
Aucun ou BEPC	37	42	17	30	33
	100	100	100	100	101
Effectifs (milliers)	728	327	85	318	1145

*TRM : 602L et 602M

Source : SES

Le niveau de formation tend à s'élever, dans les transports comme dans l'ensemble de l'économie. La proportion des non-diplômés dans les effectifs se réduit et le nombre des actifs qui ont poursuivi leurs études au-delà du baccalauréat augmente. La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur reste cependant nettement moins importante dans le transport que dans les autres secteurs

L'analyse de la structure des salariés des transports par diplôme montre que cette situation est due aux modes terrestres, alors que les diplômés de l'enseignement supérieur sont particulièrement nombreux dans le transport aérien.

La tendance est, dans tous les secteurs, à la baisse de la proportion des salariés sans aucun diplôme ou détenteurs du seul BEPC, au profit d'une augmentation de la qualification ouvrière (CAP/BEP) pour le transport terrestre, et surtout en faveur des titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat.

2.2. La place des transports dans l'effort de formation

• Un effort soutenu dans les transports

- en terme de participation financière des entreprises

Selon le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Cereq), le taux d'effort financier est en moyenne plus élevé dans les transports que dans l'ensemble de l'activité et de manière générale, les salariés du secteur des transports et des communications (le Cereq regroupe ces deux secteurs d'activité économiques) accèdent davantage que les salariés des autres secteurs à la formation professionnelle continue (FPC).

Comme l'indique le tableau suivant, ceci se vérifie encore en 2001, dernière année pour laquelle le Cereq fournit des informations statistiques tirées de l'exploitation des déclarations fiscales no 24-83 répondues par les entreprises de plus de 10 salariés.

	NBRE D'ENTREPRISES	NBRE DE SALARIES	TAUX DE PARTICIPATION FINANCIERE	TAUX D'ACCES	EFFORT PHYSIQUE (HEURES DE STAGE/SALARIES)
Transports et télécommunications	7101	886060	4,74 %	47,2%	23,16
Tous secteurs	111093	1048465	3,14%	37,5%	12,45

Données Cereq – 2001

Ces données pouvant être faussées par l'intégration du secteur des télécommunications, il est préférable de se reporter aux données du tableau suivant relatives aux sous secteurs du transport ainsi, qu'à titre indicatif, l'entreposage et la manutention dont une partie importante concerne l'activité logistique.

Taux de participation financière des entreprises selon les mode- en % - 1996-2001

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Transports terrestres	5,15	5,25	5,34	5,02	4,95	4,78
Transports maritimes	2,48	1,99	2,02	2,55	2,06	2,71
Transports aériens et spatiaux ⁴	9,65	9,16	10,06	9,89	9,24	9,33
Manutention et entreposage	2,64	2,64	2,78	2,89	2,66	2,66

Source : Cereq.- exploitation des déclarations fiscales no 24-83- (2004)

Pour les transports terrestres, le pourcentage élevé est du à la SNCF et à la RATP qui consacrent chacune autour de 7% de leur masse salariale à la formation continue.

Voir en annexe II. 14. le tableau sur le taux de participation financière dans les Grandes Entreprises de transport et le transport urbain de personnes.

Pour les autres secteurs, parmi lesquels le transport routier est prépondérant, le taux de participation financière varie de 1,5% pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 2,2% pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

- comme en terme d'accès des salariés à la formation

Les salariés du secteur des transports accèdent toujours davantage, en moyenne, à la formation professionnelle continue que les salariés des autres secteurs: 42% en moyenne contre 36,1% pour l'ensemble des secteurs en 2000.

Le taux d'accès à la formation continue (nombre de stagiaires rapporté au nombre de salariés) varie selon les sous-secteurs du transport.

⁴ Voir le détail de la ventilation entre personnel au sol, personnel navigant technique et personnel navigant commercial dans le chapitre consacré au transport aérien.

Taux d'accès à la formation continue selon la catégorie socioprofessionnelle et les secteurs d'activité économique (Naf 60)

	ONQ	OPQ	EMP.	TAM.	IC	TOTAL
Transports terrestres	22.0	44.0	43.3	62.7	50.3	45.8
Transport maritime	51.8	57.9	27.4	49.3	48.6	46.3
Transport aérien et spatial	100.0	76.0	90.0	85.5	79.0	85.5
Manutention et entreposage	48.0	42.7	43.3	49.2	50.9	47.6
Transport et télécommunications	29.4	42.1	45.8	61.5	54.6	47.2
Tous secteurs	16.4	29.1	34.0	53.9	52.8	37.5

Source : Cereq. – année 2001

L'accès à la FPC varie également selon la catégorie socio professionnelle du salarié et la taille des entreprises.

Bien qu'il soit supérieur à la moyenne des secteurs pour chacune des catégories professionnelles, il reste assez faible pour les ouvriers non qualifiés des transports et communications, encore qu'il soit supérieur à la moyenne des du fait notamment des efforts importants consacrés dans les transports maritimes et surtout aériens pour les salariés possédant les qualifications les moins élevées.

2.3. L'OPCA transports

(données Opcas transports)

Les secteurs professionnels regroupés au sein de l'OPCA TRANSPORTS sont les suivants :

- transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport
- transports routiers réguliers de voyageurs
- transports fluviaux **de marchandises et de voyageurs***
- transports maritimes*
- transports urbains
- agences de voyages et de tourisme*
- manutention portuaire*.

** les entreprises de ces quatre secteurs professionnels non assujetties à une taxe parafiscale ont obligation de reverser 35 % de leur contribution « alternance » aux deux opca interprofessionnels. Ce versement se fait par l'intermédiaire de l'OPCA TRANSPORTS qui collecte la totalité de ces contributions.*

Les contributions des entreprises sont obligatoirement versées à l'OPCA TRANSPORTS pour les dispositifs suivants :

- alternance
- formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés
- reliquat du plan de formation des entreprises de dix salariés et plus (0,9 % de l'année n non consommé au 28/2 de n+1)
- pour le secteur des transports urbains : capital de temps de formation et contribution additionnelle de 0,2 % au plan de formation des entreprises de plus de dix salariés.

En outre, des entreprises de dix salariés et plus confient tout ou partie de la gestion de leur plan de formation à l'OPCA TRANSPORTS.

Les résultats des collectes assises sur la masse salariale des années 2002 et 2003 sont les suivants (Millions d'euros) :

RESULTATS DES COLLECTES AU TITRE DE LA MASSE SALARIALE DES ANNEES	2002		2003
	Nbre d'entreprises	Contributions	Contributions
Alternance	30 731	43,298	50,01
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	23 815	5,733	5,65
Plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés	3 994	26,05	32,87
Capital de temps de formation (secteur des transports urbains)	132	0,92	1,02

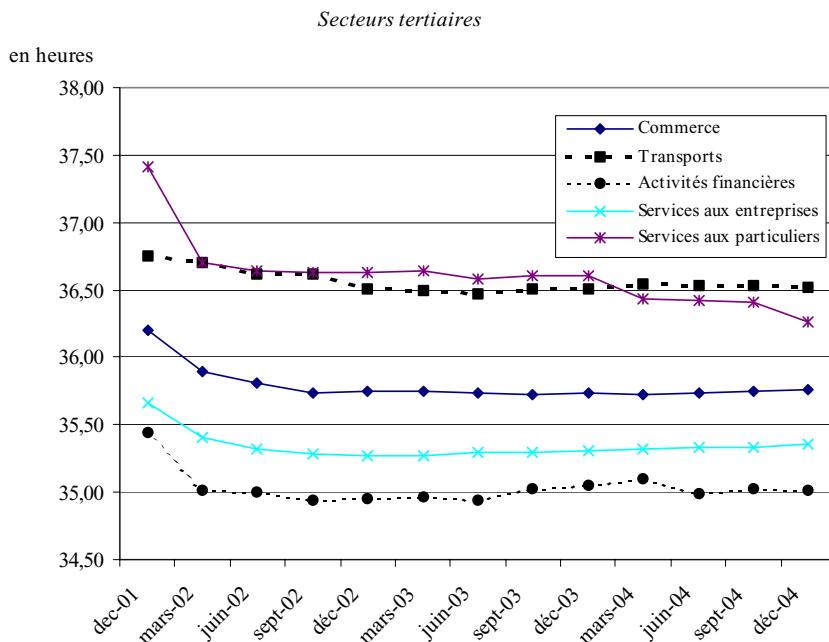
Les actions de formation prises en charge par l'OPCA TRANSPORTS en 2003 se répartissent comme suit :

- au titre de l'alternance
4121 contrats de qualification
1018 contrats de qualification adultes
960 contrats d'adaptation
115 contrats d'orientation
97 contrats de tuteurs
pour un montant total d'engagements de 45 630 481 €.
- plan de formation des entreprises de moins de dix salariés (0,15 % de la masse salariale, à l'exception des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport dont la contribution est de 0,30 % de la masse salariale depuis 1999).
12 850 salariés ont suivi une formation
pour un montant de 5 724 789 €.
- plan de formation des entreprises de dix salariés et plus :
43692 salariés ont suivi une formation
pour un montant de 29 823 025

3. La durée du travail

A l'instar de la plupart des autres activités de service (à l'exception des services à la personnes), la durée du travail hebdomadaire s'est stabilisée dans les transports à un niveau légèrement supérieur à l'ensemble des activités.

Depuis le début de l'année 2003, elle se situe autour de 36 heures 30 dans le secteur des transports contre 35 heures 40 pour l'ensemble des activités.



Source : DARES – enquête ACEMO

4. Les rémunérations

Le secteur des transports est caractérisé par des rémunérations salariales plus faibles que la moyenne. Selon le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, le gain moyen des salariés du transport a été en 2001 inférieur à celui de l'ensemble des salariés, et ce quelle que soit la taille des établissements.

La Dares estime le gain brut mensuel moyen des salariés à temps complet du secteur des transports en 2001 à 2 080 euros pour les établissements de plus de neuf salariés contre 2 230 euros dans l'ensemble de l'économie (avec une différence de 8,6 % entre hommes et femmes en 2000).

Toutefois, la part des salariés du secteur des transports bénéficiaires du SMIC et de la garantie mensuelle de rémunération (GMR) au 1er juillet 2002 était respectivement de 4,5 % et de 3,7 %. Ces pourcentages sont plus faibles que l'ensemble de l'économie où ils atteignent les taux de 7,1 % et de 6,9 %.

Les rémunérations les plus faibles s'observent dans le transport routier de marchandises, dont la majeure partie des effectifs est composée d'ouvriers.

Elles sont nettement supérieures à la moyenne dans l'aérien, secteur où la proportion des cadres est notablement plus importante (22 %).

4.1. Evolution des rémunérations en 2003

D'après les résultats de l'enquête Acemo, le taux de salaire horaire des ouvriers a augmenté, en 2003, moins rapidement dans les transports (2,1 %) que dans l'ensemble de l'économie (2,7 %). Le taux d'inflation étant de 2,2 %, le pouvoir d'achat du salaire horaire des ouvriers du transport s'est donc réduit de 0,1 %, alors qu'il avait augmenté de 0,8 % en 2002.

★ Bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2003 dans les transports. – DARES Premières informations no 28.1 - juillet 2004

	Proportion de bénéficiaires	SMIC	GMR*
EK : Transports	7,3	4,2	3,1
Ensemble	13,4	7,6	5,8

* GMR: garanties mensuelles de rémunération

- L'évolution sur les six dernières années de la proportion de salariés au SMIC est retracée dans le tableau suivant .

	1er juillet 1998	1er juillet 1999	1er juillet 2000	1er juillet 2001	1er juillet 2002	1er juillet 2003
Transports	6,4	5,9	5,6	5,5	4,5*	4,2*
Ensemble des secteurs non agricoles	12,4	12,8	13,6	13,9	7,1*	7,61*

Source :Enquête SMIC – DARES-INSEE

* Avertissement : depuis 2002 l’application de garanties mensuelles de rémunération ayant pour objet de garantir le pouvoir d’achat des salariés au SMIC lors du passage aux 35 heures rend délicate, pour ne pas dire impossible , les comparaisons avec les années antérieures, d’autant que pour les entreprises de 1 à 9 salariés, les données collectées ne permettent pas de faire la distinction entre SMIC et GMR.

4.2.Les rémunérations brutes mensuelles des salariés à temps complet du transport (d’après données Insee - Dares - Premières informations no 33.2)

En euros

Activité économique	Entreprises de 1 à 9 salariés		Entreprises de 10 salariés ou plus			
	Niveau en juin 2003	Evolution sur un an	Niveau en 2002	Evolution sur un an	Evolution de la rémunération horaire sur un an	Evolution SMB ⁵ (Acemo)
EK : transports	1850	3,4	2160	2,1	2,9	2,5
Ensemble (hors secteur agricole)	1960	2,6	2430	2,6	4,0	2,5

Selon les données Insee, les rémunérations restent toujours plus faibles dans les transports que dans l’ensemble des secteurs, aussi bien dans les entreprises de moins de 10 salariés que dans celles de 10 et plus. L’écart de rémunération est plus élevé dans ces dernières entreprises puisqu’il atteint 11% contre 6% dans les plus petites.

★ Rémunérations moyennes par secteur des transports et catégorie socio –professionnelle en 2001 (moyenne par catégorie = 100) Milliers d’euros

	Ferroviaire	Transports urbains	TRV	TRM	Aérien	Services auxiliaires	Total
Cadres	35,2	62,9	40,1	33,4	61,8	41,7	42,9
Prof Inter	23,6	28,6	22,7	21,5	28,3	23,1	24,2
Employés	19,1	23,1	15,5	15,2	22,3	17,4	18,6
Ouvriers	20,7	20,4	16,5	16,2	22,6	16,5	17,6
conducteurs	17,7	19,8	16,5	16,3	22,8	16,1	16,7
Total	22,9	23,7	18,1	17,3	33,2	20,4	21,2

Source : Insee – DADS

Les écarts de salaires moyens entre les secteurs reflètent les différentes structures de qualification :

⁵ SMB : salaire mensuel brut

- importance numérique des ouvriers dans les transports terrestres (près de 70 % de l'effectif salarié total) et part importante des cadres dans les transports par eau (maritime et fluvial : 17 %) et surtout dans le transport aérien (22 %). Dans ce dernier secteur, pilotes et commandants de bord font partie de la catégorie encadrement.
- Dans les transports de voyageurs, le salaire moyen dans les transports collectifs urbains est nettement plus élevé que dans les transports interurbains.

Cette différence s'explique en partie par la présence dans le transport urbain de plus grandes entreprises et par le poids plus important du travail à temps partiel dans le transport interurbain.

S'ils demeurent encore inférieurs en moyenne à ceux de l'ensemble des secteurs des transports, les salaires du TRM et du TRV ont connu ces dernières années un important ratrappage.

Source SES	Salaire annuel net moyen en 2002
Transport urbain	19 843
TRV	16 263
TRM	16 194
Services auxiliaires	16 486
Ensemble des transports	16 657

4.3. Participation et intéressement collectif des salariés

Les derniers résultats DARES portent sur l'exercice 2002 (sommes versées en 2003)

Transports	Entreprises ayant un accord				Entreprises ayant distribué par rapport à la population de référence					
	% des entreprises		% des salariés		% des entreprises		% des salariés		Prime moyenne par salarié	
	2002	2001	2002	2001	2003	2002	2003	2002	2003	2002
Participation légale	3,7	4,4	28,6	26,1	2,3	2,3	18,1	19,1	626	696
Intéressement	3,0	2,7	29,2	26,3	2,5	2,3	25,3	22,9	586	648

Source : Tiré de l'enquête MES – DRT

Selon l'enquête effectuée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, en 2003, 26,3 % des salariés du secteur des transports ont reçu **une prime de partage des bénéfices** au titre de la participation et/ou de l'intéressement.

On constate une progression en 2002 du pourcentage des salariés du transport couverts par un accord de participation ou/et un accord d'intéressement malgré la baisse du nombre d'entreprises concernées par un accord de participation.

Si le nombre de salariés ayant bénéficié effectivement d'une prime de participation est en augmentation en 2003, toutefois, pour cet exercice, le montant des primes de participation et d'intéressement est en diminution.

Rappelons que dans l'ensemble des secteurs, le montant moyen des primes versées en 2003 est 1161 euros pour la participation et 1236 euros pour l'intéressement collectif.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) concerne, en 2002, 3% des entreprises; si 50,3 % des salariés du transport y ont accès, 20,2% épargnent effectivement. 21,1% ont reçu un abondement de 142 euros en moyenne et le versement moyen par salarié a été de 1272 euros.

5. Les accidents du travail et la prévention des risques professionnels

Selon l'OIT, les accidents du travail ont globalement baissé dans le secteur des transports, mais des dangers et des risques nouveaux ont été identifiés et reconnus seulement depuis peu, notamment ceux liés à l'exposition du personnel aérien aux radiations dans les vols long-courriers; la manipulation d'amiante par les employés des compagnies de chemin de fer; les risques encourus des convoyeurs de fonds face aux actes de banditisme dans certains pays, etc.

La violence est devenue un problème sérieux dans tous les modes de transport.

Toujours selon l'organisation internationale du travail, la déréglementation aurait entraîné, dans certains cas, une réduction de la sécurité des transports pour les usagers et le public dans son ensemble.

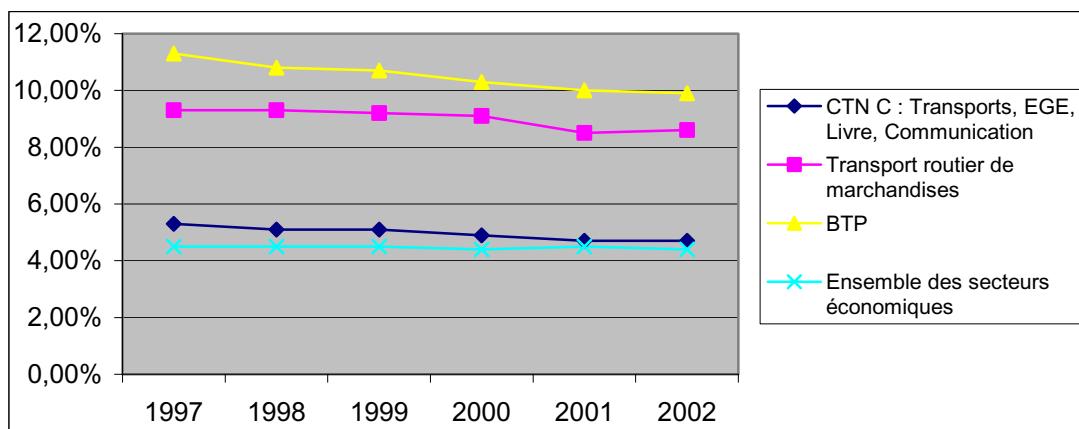
Cette tendance- qui reste cependant assez difficile à mettre en évidence à partir des statistiques disponibles - serait liée aux pratiques de réduction des dépenses principalement dans le secteur de la maintenance, mais aussi dans celui de l'exploitation des équipements de transport, où l'existence de procédures inadéquates d'attribution de licences ainsi que le stress et la fatigue ont été identifiés comme des problèmes majeurs.

Toujours selon l'OIT, il est nécessaire d'assurer une formation appropriée des personnels pour garantir des pratiques de travail sans risques et de promouvoir le respect des normes en vigueur par des incitations au niveau sectoriel et à celui de l'entreprise, et par une amélioration des capacités des services d'inspection.

5.1. Les risques professionnels dans les transports

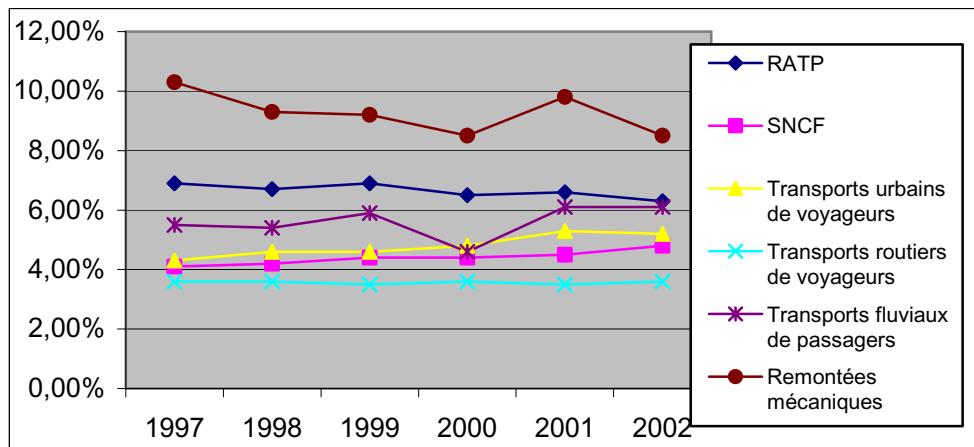
(voir tableau sur l'évolution du taux de risque dans les différents sous-secteurs du transport de 1997 à 2002 en annexe II. 16 bis)

Avec un **taux de risque de 7,4%** en 2002 (stable depuis quelques années), qui classe le secteur transport et manutention parmi les plus accidentogènes après celui de la construction, les salariés des transports restent plus exposés aux accidents du travail que la plupart des salariés des autres secteurs (taux de risque moyen tous secteurs : 4,4%).



L'activité transport et manutention qui avait son propre comité (CTN 15) a été regroupée en 2001 au sein du Comité Technique National C qui comprend également les branches Energie, Livre et Communication.

Si l'on constate depuis 1997 certains progrès concernant les sous-secteurs du transport comme le TRM ou la messagerie, certainement liés à la mise en œuvre, d'une part de la formation obligatoire, et d'autre part de la réduction de la durée du travail, en revanche, on observe ces dernières années une légère remontée du taux de risque dans des sous-secteurs montrés en général en exemple comme la SNCF et le transport urbain de passagers.



Evolution du taux de risque par sous secteur dans les transports de personnes⁶ - Source: d'après données CNAM

Au sein des activités de transport depersonnes, la branches des remontées mécanique se caractérise par un niveau d'accidentologie élevé.

★ Données les plus récentes relatives à la branche Transports

Données CNAM 2002 (voir tableaux présentant les données pour les sous-secteurs en annexe II.16 ter)

★ accidents du travail

Malgré le ralentissement de l'activité dans le secteur du transport en 2002, le nombre d'accidents avec arrêt de travail des salariés affiliés au régime général de la Sécurité sociale a augmenté de 4,0 % par rapport à 2001 et s'établit à 65 760, selon l'estimation du SES faite à partir des données de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés.

-	2002 milliers	2001/2000 %	2002/2001 %
Accidents du travail avec arrêt de travail'			
Toutes activités	760,0	-0,8	3,0
Transport et manutention"	65,8	1,4	4,0
- dont TRM	21,5	-3,8	4,0

Source : CNAMTS

Les données de la Cnam ne prennent pas en compte les accidents du travail du personnel statutaire de la RATP (2 810 accidents environ), de la SNCF (8 561) et d'Air France (2 975 pour 2002).

⁶la SNCF est également transporteur de fret, mais les données disponibles ne permettent actuellement de connaître de manière précise le taux de risque dans chaque des activités voyageurs et marchandises.

- **Voir en annexe II . 16 les tableaux sur l'évolution du nombre d'accidents du travail avec arrêt et sur le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt**

Les inflexions conjoncturelles du nombre d'accidents avec arrêt de travail s'accompagnent d'une tendance de fond à la diminution de leur fréquence (nombre d'accidents pour 1 000 salariés) dans les transports comme dans l'ensemble des secteurs.

Cette fréquence se situe cependant à un niveau très supérieur dans les transports (63 % de plus pour l'ensemble des accidents, et presque quatre fois plus pour les accidents mortels).

Ce surcroît d'accidents s'explique notamment par l'importance des risques liés aux opérations de manutention (le secteur du déménagement est le plus accidentogène en terme de fréquence d'accidents du travail).

★ **Les éléments matériels à l'origine des accidents mortels (voir aussi tableau en annexe)**

La majorité des décès est imputable aux **accidents de la circulation** comme le montre le tableau suivant :

Eléments matériels 08 pour 2001	Eléments matériels 08 pour 2002
99 accidents mortels dont	107 accidents mortels dont
10 non précisés	11 non précisés
29 voitures particulières	25 voitures particulières
9 véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes	4 véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes
37 camions de plus de 3,5 tonnes	48 camions de plus de 3,5 tonnes
2 transports en commun sur route	4 transports en commun sur route
0 motocycle	1 motocycle
4 avions, hélicoptères	6 avions, hélicoptères
3 piétons renversés par un véhicule	8 piétons renversés par un véhicule

★ **Les maladies professionnelles dans les transports :**

La CNAM recense pour l'ensemble du **Comité technique national C** qui regroupe les activités suivantes transports, eau, gaz, électricité, livre et communication 1055 maladies professionnelles réglées en 2002.

Ce chiffre représente une augmentation de 28% par rapport à 2001. Les trois maladies les plus fréquentes sont : les **affections péri articulaires** avec 734 cas, soit 70% des maladies, les **lombalgies** avec 214 cas, soit 20% des maladies, **l'amiante** avec 45 cas, soit 4% des maladies.

Maladies professionnelles du CTN C	Nombre de maladies		
N° de tableau	2000	2001	2002
Tableau n° 30 affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	27	29	39
Tableau n° 30 bis cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	4	6	6
Tableau n° 57 affections péri articulaires provoquées par certains gestes et procédures de travail	455	587	734
Tableau n° 97 affections chroniques du rachis lombaire provoquées			
par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	92	83	86
Tableau n° 98 affections chroniques du rachis lombaire provoquées			
par la manutention manuelle habituelle de charges lourdes	106	78	128
Total des maladies professionnelles	725	823	1055

Source CNAMTS – DTT/TSI

★ Données ONISR

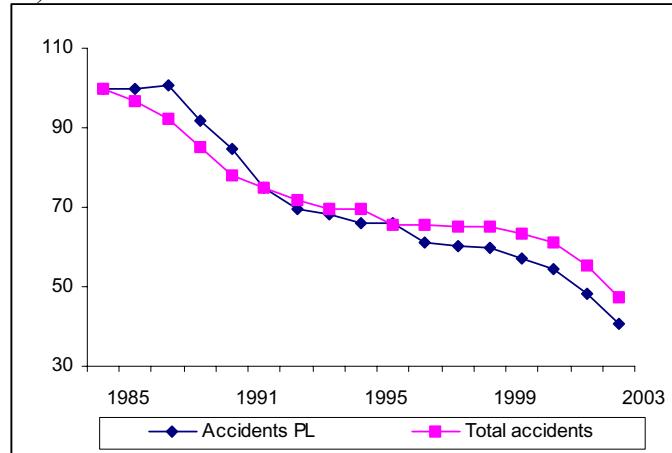
Les statistiques publiées par l'Observatoire national interministériel de sécurité routière (ONISR) permettent de suivre l'évolution et la gravité des accidents de la route ayant impliqué au moins un poids lourd.

En 2003, 97 conducteurs de poids lourds (soit près de 24 % de moins qu'en 2002) ont été tués dans un accident de la route et 971 ont été blessés (- 29 %). Au delà des fluctuations annuelles, on observe que **le nombre d'accidents impliquant au moins un poids lourd a diminué depuis 1985 plus fortement que le nombre total d'accidents de la route (- 60 % pour les premiers, - 53 % pour les seconds)**.

Les accidents corporels de la circulation impliquant au moins un poids lourd ne représentent que 5 % de l'ensemble des accidents corporels. Leur **taux de gravité** (nombre de tués pour 100 victimes d'accidents) est **cependant plus élevé (8,34 %)** pour les conducteurs de poids lourds que pour l'ensemble des usagers (4,99 %). Il a progressé d'un point en deux ans, peut-être en relation avec l'augmentation de la vitesse moyenne des poids lourds constatée par la DSCR .

NOMBRE total d'accidents de la route et d'accidents impliquant au moins un poids lourd de 1985 à 2003
Source : ONISER

(indice base 100 en 1985)



5.2. Les actions de prévention

- Actions des branches du secteur des transports

L'outil privilégié en la matière est le **contrat de prévention** signé par les entreprises dans le cadre des différentes conventions nationales d'objectifs passées depuis 1994 entre la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et les activités du transport routier de marchandises, du déménagement, des remontées mécaniques, de la propreté urbaine et de la batellerie.

- la CNO du déménagement arrivera à échéance le 29/06/2006 ; elle sera évaluée en septembre 2004.
- La CNO du transport routier de marchandises arrivant à échéance le 14/10/2005 est en cours d'évaluation ; au stade actuel, 73 contrats de prévention ont été signés avec des entreprises pour un montant total de 10000000 d'euros et concernant 3040 salariés.
- La nouvelle CNO remontées mécaniques a été approuvée à l'unanimité par les partenaires sociaux du CTN en novembre 2003, et la procédure de signature est en cours.
- Une CNO relative à la collecte des ordures ménagères est envisagée en raison de l'augmentation importante des accidents du travail dans ce secteur.

Les services d'inspection du travail et les CRAM mènent des actions individuelles et collectives pour améliorer la prévention des risques spécifiques à ce secteur, sur la conception des matériels et l'organisation de l'activité.

- La formation à la sécurité

Les branches d'activités des transports terrestres ont mis l'accent sur la **formation à la sécurité** dans le cadre notamment de la formation obligatoire initiale et continue de sécurité instituée pour les conducteurs routiers de marchandises par l'accord-cadre du 20 janvier 1995 et généralisée depuis la loi du 6 février 1998 à tous les conducteurs routiers professionnels (marchandises et voyageurs, salariés et artisans, pour compte d'autrui et compte propre). (cf. chapitre transport routier).

- L'implication de tous les acteurs

L'amélioration de la santé et de la sécurité des salariés au travail et le **renforcement de la prévention** des risques et des maladies professionnelles constitue l'une des priorités de la politique sociale dans les transports avec l'emploi ; des progrès sensibles ne pourront être réalisés que grâce à des actions volontaristes de tous les responsables, internes ou externes aux entreprises, intervenant dans ce domaine.

C'est ainsi qu'en dernier lieu, le 13 janvier 2004, une nouvelle **Charte de partenariat Sécurité routière** a été conclue entre l'Etat et les organisations professionnelles du transport routier de marchandises.

La Charte vise à intégrer la prévention du risque routier dans l'organisation du travail en entreprise à travers un certain nombre d'engagements et d'actions tels que l'aide à l'élaboration des plans de prévention des risques routiers.

Pour sa part, le **CNT**, à l'occasion de la présentation du rapport du groupe de travail permanent sur le transport d'enfants, a exprimé notamment le souhait qu'une formation spécifique à la conduite des autocars à étage soit prévue dans le cadre de la FCOS ; saisi par ailleurs par le Ministre des Transports sur la sécurité des transports sur longue distance, il a été conduit à mener une réflexion sur la fatigue du conducteur, cause principale des accidents.

Sur un plan plus général, les pouvoirs publics ont soutenu les actions relatives à la **prévention des accidents de la circulation** auxquels sont exposés les salariés conducteurs (conducteurs routiers, livreurs courte-distance, visiteurs médicaux...) ; les accidents routiers représentent en effet la moitié des accidents mortels du travail (hors accidents de trajet).

- **Accidents routiers du travail – d'après données ONIRS et CNAMTS**

Une étude financée par le ministère chargé du travail a porté sur les **téléphones mobiles de voiture**, soulignant le problème plus global des accidents routiers du travail. Elle a mis en évidence l'imbrication étroite des problèmes de sécurité et de ceux relatifs à l'organisation du travail.

*Par ailleurs, à la suite des propositions du **groupe de travail** présidé par l'Inspecteur Général du Travail et de la main-d'œuvre des transports Sammy-Marc Saadia, le Ministère du travail a mis au nombre des **actions prioritaires** des services d'inspection la prévention des accidents de circulation et de trajet des salariés.*

De leur côté, la CNAMTS et les différentes Caisses régionales d'assurance maladie mènent une action collective sur les risques routiers.

*Dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques professionnels, les entreprises de différents secteurs mettent en œuvre des **Plans d'action** pour réduire les accidents de la circulation.*

Les améliorations apportées dans ce cadre portent par exemple sur :

- la responsabilisation des chauffeurs par l'attribution personnelle de véhicules,
- le rajeunissement du parc de véhicules,
- la réorganisation des tournées, l'organisation planifiée des commandes et des livraisons,
- la gestion des temps de conduite et des temps de repos,
- la formation des salariés conducteurs en centres de conduite,
- l'amélioration des méthodes de chargement des véhicules,
- la tenue d'un cahier d'incidents entre le chauffeur et le service "Maintenance"...

Outre une baisse spectaculaire des accidents de circulation, les entreprises ayant mis en œuvre ces plans d'action, souvent en collaboration avec la CRAM et leur assureur, font état de résultats financiers et humains très positifs : réduction des primes d'assurance, meilleure productivité, diminution de l'absentéisme, renforcement de l'image de marque, satisfaction du personnel.

6. Le dialogue social dans les transports

(les accords conclus au niveau des branches sont présentés dans le 1er fascicule)

6.1. La concertation dans les entreprises de transport

★ la négociation collective d'entreprise

Dans les transports (tous modes et types d'entreprises confondus), 1542 accords ont été conclus en 2002 (soit 5,5% du nombre total d'accords). Ils sont le fait de 4,9% du total des entreprises ou établissements signataires et représentent 10,6% des salariés bénéficiaires d'un accord sur le plan national.(données DARES).

En 2003, selon le bilan d'activité de l'Inspection Générale du Travail des Transports, 1045 accords d'entreprise ont été conclus dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur un total de 2438 entreprises assujetties dont 540 d'entre eux dans le TRM et 164 dans le TRV.

★ les institutions représentatives du personnel

Selon le bilan 2003 de l'IGTT, dans l'ensemble des entreprises relevant du contrôle de ce service, sur 3213 entreprises ou établissements assujettis au Comité d'entreprise ou d'établissement, 2794 en sont effectivement dotés ; 7715 sont pourvus de délégués du personnel sur 12164 assujettis et 3126 un CHSCT (sur 3622 assujettis).

Dans le transport routier de marchandises, on dénombre 1683 C.E.(sur 1938 assujettis), 5002 DP sur 8866 assujettis et 1505 CHSCT sur 1832 assujettis.

★ Résultats des élections aux comités d'entreprise – données DARES, Premières informations no 0 3-1, janvier 2005

Participation et résultats obtenus dans le secteur des transports

	Nombre d'inscrits	Participation		CFDT		CFE-CGC		CFTC		CGT		CGT-FO		Autres syndicats		Non syndiqués	
		2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000
Transport	424358	70,1	69,5	18,8	18,6	2,0	2,1	5,4	5,7	33,5	32,8	10,0	9,8	22,6	23,7	7,7	8,1
Ensemble	2987204	63,7	64,7	22,9	22,1	5,7	5,6	5,3	5,5	24,4	24,3	12,4	12,4	7,4	8,4	21,9	21,7

Le secteur se distingue par une meilleure participation aux élections aux CE que dans l'ensemble des secteurs où elle n'atteint que 64,7%.

L'évolution des résultats entre 2000 et 2002 montre une légère érosion des suffrages électoraux en faveur des organisations syndicales confédérées, à l'exception de la CFTC.

Avec 23,7% des suffrages exprimés, les syndicats non confédérés (Unsa, Sud, syndicats autonomes, etc.) arrivent en troisième position derrière la CGT et la CFDT.

Leur audience particulière dans le secteur est à noter, et à mettre en parallèle avec le résultat obtenu par les listes non syndiquées qui est beaucoup plus faible que dans l'ensemble des activités où il atteint 21,7% des suffrages exprimés.

6.2. Les conflits du travail dans le secteur des transports en 2003

★ Données statistiques 2002-2003 – Données CCTN (voir aussi tableaux en annexe II. 20 et suite)

Les statistiques précitées sur les conflits du travail proviennent de l'Inspection générale du travail des transports (IGTT)⁷ pour le secteur privé, ainsi que de la SNCF, la RATP et Air France. Elles concernent l'ensemble des conflits du travail, qu'ils soient localisés ou généralisés.

Selon les données disponibles, plus de 500 000 journées de travail ont été perdues en 2003⁸ (c'est-à-dire non travaillées par les salariés parce qu'ils étaient grévistes), presque quatre fois plus qu'en 2002, malgré une diminution du nombre de conflits. Ceci s'explique par l'ampleur des conflits suscités au printemps 2003 par la réforme des retraites, dans le secteur public essentiellement, la grande majorité des jours de grèves en 2003 étant le fait des salariés de la RATP et de la SNCF. Les jours de grève dans ces deux entreprises ont été multipliés respectivement par 5 et par 10 en 2003, par rapport à 2002.

Le nombre de jours perdus dans les transports urbains de province a également augmenté en 2003.

⁷ L'inspection communique par ailleurs dans son bilan annuel des données relatives aux conflits survenant dans les différents secteurs assujettis à son contrôle, ce qui permet d'avoir des données sur d'autres secteurs d'activité tels que les ports autonomes, les sociétés d'autoroute ou encore les sociétés de collecte de déchets (cf. annexe II). Seuls les conflits signalés aux services déconcentrés sont répertoriés.

⁸ Ce nombre rend compte de tous les conflits à la SNCF, à la RATP et à Air France, même s'ils ne sont pas liés à un problème spécifique à l'entreprise (réforme des retraites, par exemple), alors qu'il ne se rapporte qu'aux conflits internes dans les autres entreprises.

Par contre, il a progressé à Air France et a été multiplié par trois dans les transports routiers de marchandises et de voyageurs, malgré une diminution du nombre de conflits

	Nombre de grèves (*)		Nombre de jours perdus		Nombre de salariés (en milliers)(**)	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Transports (total)	1 167	1 056	134 991	503 278	1 021	1 019
Entreprises ferroviaires et de transport urbain	700	655	62 203	469 196	266	263
SNCF	432	371	37 475	395 276	176	172
RATP	187	182	11 112	56 207	44	44
Transports urbains	81	102	13 616	17 713	46	47
Autres entreprises de transport	467	401	72 788	34 082	755	756
Air France	352	313	21 229	15 195	63	63
Aéroport de Paris	4	1	233	15	8	8
Transports routiers	74	52	35 497	9 826	431	434
Autres entreprises	37	35	15 829	9 046	253	251

Sources : IGTT, SNCF, RATP, Air France pour le nombre de grèves et de jours perdus

(*) Pour la SNCF et la RATP, il s'agit du nombre de préavis de grèves effectifs

(**) effectif salarié en fin de période et en milliers, hors agences de voyage, sources : UNEDIC, INSEE, RATP, SNCF, Air France, estimation SES pour 2003

★ Evolution de la conflictualité dans les services publics de transport (voir aussi tableaux en annexe II. 17 ter pour des données détaillées concernant la RATP et la SNCF)

Les données relatives au nombre moyen de journées de grève par agent montrent l'incidence de la mise en place en 1996 du dispositif d'alarme sociale à la RATP .

Nombre moyen de journées de grève par agent		
	SNCF	RATP
1993	0,75	0,36
1994	0,51	0,78
1995	5,82	5,64
1996	0,53	0,37
1997	0,71	0,38
1998	1,03	0,20
1999	0,31	0,19
2000	0,48	0,44
2001	0,90	0,43
2002	0,21	0,26
2003	2,26	1,32

Sources : SNCF – Observatoire social RATP

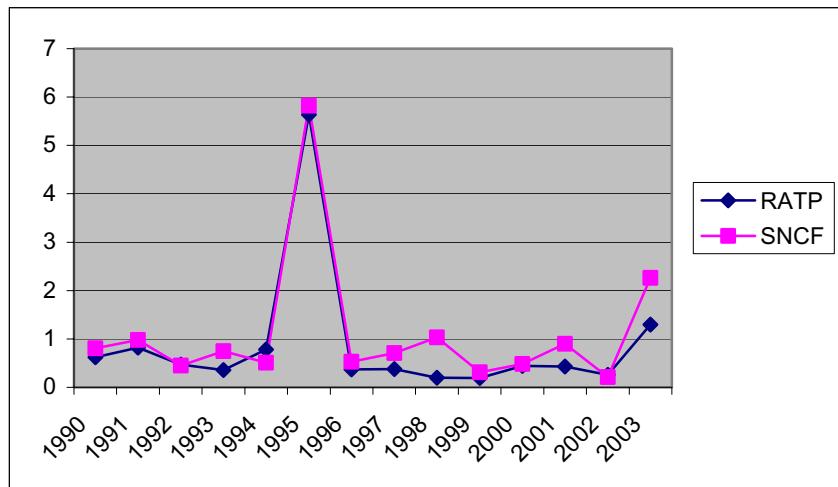
A la SNCF, les évolutions semblent plus erratiques.

La recrudescence observée en 2003 est liée à la participation des personnels de ces deux entreprises au mouvement national de contestation de la réforme des retraites.

De manière générale, la tendance de fond paraît s'inscrire dans le mouvement de réduction du nombre de conflits collectifs du travail dans les entreprises constaté depuis deux décennies.

A cet égard, l'année 1968 marque une rupture et on constate depuis une diminution constante du nombre de grèves ainsi qu'une baisse du nombre de grévistes.

Le rapport du nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève sur l'ensemble des journées travaillées était de 0,68 % pendant la période 1946-1950. Ce ratio est tombé aujourd'hui à 0,01 % environ.



Graphique d'après données du rapport Mandelkern

Selon les statistiques les plus récentes qui émanent de la DARES⁹, pour l'année 2001 le secteur des transports représentait 39% de l'ensemble des jours de grève dans les conflits localisés.

Au sein des transports, le secteur public est à l'origine de la grande majorité des jours de grève (81%).

La prédominance du secteur public en matière de conflictualité dans les transports s'est nettement accentuée au cours des années 1999 - 2001.

5.3. La prévention des conflits dans les services publics de transport (voir développements sur cette question dans le premier fascicule consacré au thème de la régulation sociale dans les transports – second dossier)

⁹ Direction de l'Analyse, de la Recherche et des Etudes Statistiques

DEUXIEME PARTIE : DONNEES PAR MODE OU SOUS-SECTEUR

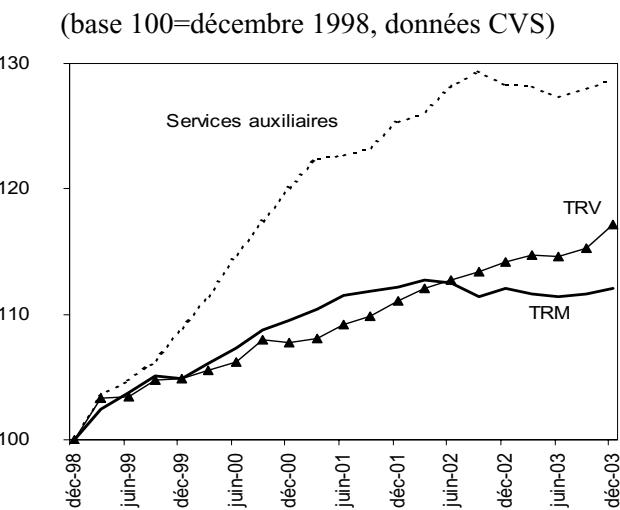
I. LES TRANSPORTS ROUTIERS ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES ET CONNEXES

I.1. DONNEES COMMUNES AU SECTEUR DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Ces activités sont celles qui relèvent du champ d'application de la Convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CNPEFP ¹⁰)

I.1.1. L'emploi dans les transports routiers

- ★ Evolution de l'emploi salarié dans les transports routiers et les services auxiliaires du transport entre décembre 1998 et décembre 2003



Source : Unedic, DAEI-SES

L'allure des courbes montre des divergences sensibles, même si chaque sous-secteur a connu une progression des effectifs sur cette période de cinq ans. Les effectifs des services auxiliaires de transport ont le plus progressé sur cette période de cinq ans. (près de 30%).

En fait, cette progression remarquable a été acquise sur trois ans et demi, car depuis la mi 2002, la tendance est à la stabilisation. Il en est de même pour les effectifs du transport routier de marchandises dont la progression a marqué une inflexion dès le début de 2002.

Seul, le transport routier de voyageurs connaît une progression continue sur l'ensemble de la période.

- ★ Données de l' Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les transports et la logistique

Evaluation de l'effectif à la fin de l'année 2003 – voir tableau en annexe II .

¹⁰ voir champ conventionnel en annexe II.

A la fin de l'année 2003, la CNPE sur la base des données UNEDIC corrigées, évalue l'effectif occupé dans le champ de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport à 564500 personnes.

La famille professionnelle « conduite de véhicules», en progression continue, représente près de 70,50% des emplois du secteur .

Cette famille est naturellement prépondérante dans le transport routier de marchandises (76,2 %), le transport routier de voyageurs (81,3 %), la location de véhicules (78,2%). Elle l'est moins dans le déménagement (46,9 %) et les activités auxiliaires du transport (38,8%).

★ Estimations 2004

L'Observatoire prospectif retient le chiffre de 564000 emplois à la fin de l'année 2004.

A ces emplois, il convient d'ajouter ceux des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques entrées dans le champ conventionnel à compter du 1^{er} février 2005 et représentant selon l'Observatoire environ 47000 emplois.

Les conducteurs de transport de personnes représentent désormais 16,5% des effectifs totaux (y.c. les personnels ambulanciers roulants), les conducteurs de transport de marchandises représentant 54% des effectifs totaux, tous secteurs confondus (y.c.) le personnel de déménagement.

La baisse du nombre de conducteurs routiers marchandises est de 0,5%, ce qui marque un coup d'arrêt aux progressions élevées des dernières années.

Entre 2003 et 2004, le nombre de conducteurs a augmenté dans le transport de 0,8% environ (un peu plus de 3% dans le transport de voyageurs et plus de 6,5% dans le transport sanitaire) tandis qu'il a encore diminué dans le transport de marchandises (-0,2%)

Parmi les autres constats opérés en 2004, la CNPEFP relève que le nombre d'entreprises de 1 à 4 salariés continue de diminuer (-9,9% en quatre ans), alors que les sociétés de 50 salariés et plus voient leur nombre augmenter (de +23,6% sur la même période).

★ Analyse des tableaux de bord régionaux .

La consolidation nationale des tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle élaborés par l'AFT-IFTIM permet de présenter les résultats suivants pour 2003.

• Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les familles professionnelles

On constate une stabilité de cette répartition par CSP dans les familles professionnelles

La branche se caractérise par un taux d'encadrement faible. Les cadres et agents de maîtrise représentent un peu plus de 10 % du total des personnels de l'ensemble des familles professionnelles, mais 8% seulement dans le TRM et 6,3% dans le TRV, secteurs les moins bien dotés en encadrement.

Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les sous-secteurs en 2003 (Source : C.N.P.E.)

	TRM	TRV	Déménagement	Location	Auxiliaire	Ambulances
Ouvriers employés	92,0 %	93,7 %	90,1 %	91,4 %	79,7 %	93,5 %
Agents de maîtrise	2,70 %	3,2%	3,1 %	3,3 %	11,6 %	1,0 %
Cadres	5,30 %	3,1 %	6,8 %	5,3 %	8,7 %	5,5 %

Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les familles professionnelles (Source : (C.N.P.E))

	Dir.	Gestion	V/A	Exploit.	Manut.	Conduite	Maint.	Inter prof.
Ouvriers employés		68 %	50 %	66 %	93 %	100 %	88 %	90 %
Agents de maîtrise		18 %	28 %	23 %	6 %		10 %	7 %

Cadres	100 %	14 %	22 %	11 %	1%		2 %	3 %
--------	-------	------	------	------	----	--	-----	-----

.V/A : Ventes et Administration.

- **Structure par âge en 2003**

L'évolution de la structure par âge des salariés montre une baisse d'attractivité des métiers du transport et une tendance au vieillissement de la population employée. La part des personnels âgés de 16 à 35 ans s'inscrit encore en baisse (36,6% des effectifs contre 38,5% l'année précédente), la part des salariés âgés de 36 à 50 ans passe à 46,20% (42% en 2001). Ceux de 56 ans et plus représentent 5,6% des effectifs globaux (4,8% en 2002).

- **Ancienneté en 2003**

Ancienneté des salariés par famille professionnelle (Source CNPE)

	Direction	Gestion	Ventes/achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance
< 1 ans	3,1 %	12,0, %	15,7 %	13,3 %	17,9 %	16,7 %	15,7 %
1 à 3 ans	11,0 %	26,9%	28,1 %	28,3 %	38,8 %	35,1 %	25,8 %
4 à 10 ans	25,5 %	29,6 %	34,4 %	26,4 %	20,8 %	27,0 %	25,3 %
> 10 ans	60,4 %	31,5 %	21,8 %	31,9 %	22,5 %	21,2 %	33,2 %

- **La part des femmes.**

Elle **continue à progresser** et représente à fin 2003 près de 17% des effectifs totaux (15% en 1998). Ce pourcentage est nettement supérieur dans le TRV (23,3%), dans les activités auxiliaires du transport (25%) ; Dans le TRM, elle ne représente que 10,2% du total. 7,5% des conducteurs sont des femmes, dont 1,6% seulement dans le TRM.

- **Les embauches en 2003**

La CNPE évalue à environ 150000 le nombre d'embauches annuelles (en CDI, CDD et temps partiel) pour l'ensemble du secteur. Le nombre de départs (retraite, licenciement démission fin de CDD...) est évalué à aux alentours de 120000 .

Compte tenu de la répartition des effectifs par secteur, la part la plus importante des embauches a été réalisée dans le secteur du TRM avec 56 % de celles-ci. suivi par les auxiliaires (17%) et le TRV (11%), et elles concernent pour une grande part les emplois de conduite (environ 90000).

- **Recours au travail différencié.**

1 - Travail à temps partiel

La part des emplois à temps partiel continue de baisser (7,5 % fin 2003 contre 8,7% en 1998). Dans les transports interurbains de voyageurs, où le nombre de conducteurs à temps partiel est important (31,6% fin 2003) en raison de la nature même de l'activité (transport scolaire ou sur ligne régulière notamment), la diminution des emplois à temps partiel déjà constatée depuis 1998 se poursuit ; sur les trois dernières années, cette diminution est de l'ordre de 15%.

- **Evolution de la part du temps partiel par famille professionnelle :**

	2001	2002	2003
Direction	4,3 %	4,3%	4,7%
Gestion	16,8 %	15,8%	15,7%
Vente	8,6 %	7,1%	5,3%
Exploitation	4,7 %	4,0%	4,0%
Manutention	4,2 %	4,3%	3,0%
Conduite	8,2 %	7,7%	7,4%
Maintenance	8,0 %	6,1%	6,3%
Interprofessionnel	21,7 %	20,0%	20,1

2 - Recours au contrat de travail à durée déterminée

L'amélioration de la qualité de l'emploi s'est traduit ces dernières années par une tendance à un recul important du recours au contrat de travail à durée déterminée qui ne représente plus en 2003 que 27% du total des embauches (contre 44,8 % en 1998 et 37% en 2001) ; le pourcentage de CDD transformés à leur issue en contrats à durée indéterminée baisse (4,2% en 2003 contre 6,9% en 2002) ; 41,5 % des contrats à durée déterminée ont une durée de 3 à 11 mois, 38,6 % une durée inférieure à 3 mois.

3 - Le travail temporaire

La CNPE a constaté en 2003 une reprise importante de l'intérim avec 27210 missions dont par ailleurs la durée moyenne semble augmenter.

I.1.2.La formation

1. L'évolution de la formation de 2003 à 2004 (données de la C.N.P.E.F.P.)

★ **En matière de formation par alternance**, l'année 2004 fait apparaître une nouvelle baisse touchant principalement les contrats de qualification.

En revanche, pour les autres types de formation, le nombre de formations dispensées augmente fortement (177396 contre 168135 en 2003), sous l'effet du volume des FCOS (56029 contre 47521).

Si les actions de perfectionnement, toutes familles confondues, progressent légèrement, on constate une baisse de 12,6% des formations » perfectionnement maîtrise et cadres ».

Les FIMO sont stables et les formations « caristes » en baisse de plus de 3,5%.

Par ailleurs, les Bac Pro transport/Logistique, bien que ralentissant, restent supérieures à 1900, les formations à l'attestation de capacité continuant d'augmenter.

Globalement, toutes familles confondues, le nombre de participants a baissé de 5%.

De manière générale, la C.N.P.E. estime que, dans l'ensemble des secteurs d'activité, le nombre de salariés ayant suivi une formation en 2004 reste significatif et représente 30% des effectifs.

★ **Evolutions 1998-2004 (voir aussi tableaux en annexe II)**

• **Evolution de la formation en alternance**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Contrats d'adaptation	1344	1249	1150	508	865	885	870
dont conduite de véhicule	684	764	555	266	429	474	518
Contrats de qualification	5018	5800	5018	4792	4510	4074	3103
dont conduite de véhicule	2940	3974	3407	3096	2381	2288	1852
Ensemble	6362	7049	6168	5300	5375	4959	3973

Source : CNPEFP

On constate en 2003 par rapport à 2002 une progression des contrats d'adaptation et une baisse du nombre de contrats de qualification dans pratiquement toutes les familles professionnelles, et notamment dans les familles techniques d'exploitation, gestion et conduite de véhicule.

La tendance à la baisse du nombre global de contrats d'insertion s'accentue en 2004 ; on constate une diminution de l'ordre d'un quart du nombre de contrats de qualification.

L'avenir dira si cette désaffection est seulement passagères et liée essentiellement à la mise en œuvre prévue fin 2004 du contrat de professionnalisation qui se substitue aux différents contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

• **Evolution de l'ensemble des formations professionnelles**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Direction - gestion	10 633	12 033	14 031	11 841	11 613	11889	11265
Conduite de véhic.	95 278	98 631	121 054	90 461	82 685	102303	111741
Ventes/achats,...	8 425	8 459	7 517	8 193	7 915	10132	11509
Maintenance	1 687	1 567	1 205	1 502	1 435	1835	2402
Total	116 023	120 690	143 807	111 997	103 648	126159	136917

*Estimations

Source : d'après données de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les transports et la logistique

2. Les formations obligatoires des conducteurs routiers

★ **Généralisation des formations obligatoires**

Prévue par la loi du 6 février 1998, la généralisation des formations obligatoires à l'ensemble des conducteurs routiers professionnels s'est opérée par étapes successives :

- généralisation aux **conducteurs non salariés** du transport routier public de marchandises par le décret du 18 novembre 1998,

- généralisation aux conducteurs du **transport routier de voyageurs** par le décret du 2 mai 2002,
- et généralisation aux conducteurs **salariés du transport routier pour compte propre**, à travers vingt trois accords collectifs de branche.

A l'issue de la phase réservée à la négociation collective de branche privilégiée par le législateur, la dernière étape prévue était l'application à tous les conducteurs salariés du transport routier de marchandises pour compte propre soit environ 200 000 conducteurs.

Le décret n°2004/1186 du 8 novembre 2004 (J.O. du 10 novembre 2004) procède à cette généralisation dans ce secteur avec une entrée en vigueur progressive à compter du 10 février 2005.

Les conducteurs du compte propre devront désormais suivre une formation initiale et continue sur le modèle de ce qui existe actuellement pour les conducteurs du transport pour compte d'autrui.

Cependant, pour les conducteurs du compte propre relevant de l'un des 23 accords de branche étendus intervenus dans ce domaine depuis la loi du 6 février 1998, les dispositions prévues par ces accords de branche continuent à s'appliquer, le décret se limitant à pallier l'absence de dispositions spécifiques dans ces accords ou à apporter les précisions nécessaires à leur application, notamment en matière d'agrément des organismes de formation.

Enfin, les textes existants sur la formation obligatoire des conducteurs (décrets n°97-608 du 31 mai 1997, n°98-1039 du 18 novembre 1998 et n°2002-747 du 2 mai 2002) sont modifiés essentiellement pour les mettre en cohérence avec les nouvelles dispositions réglementaires prévues pour la formation des conducteurs du compte propre et faire les adaptations nécessaires pour tenir compte de l'évolution du dispositif existant depuis son entrée en vigueur.

Des équivalences entre les formations prévues pour les différents secteurs d'activité sont également mises en place pour permettre la mobilité intersectorielle des conducteurs, sous réserve d'une durée minimale de formation.

★ Bilan 2003 des formations obligatoires des conducteurs routiers-source DTT

MODE DE TRANSPORT	FIMO	FCOS
TRANSPORT POUR COMPTE D'AUTRUI *	22913	60110
* 97 % des stagiaires		
TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE **	540	4690
** 94 % des stagiaires		
TRANSPORT DE VOYAGEURS ***	3409	6808
*** 95 % des stagiaires		
TOTAUX	26862	71608

★ Mise en œuvre de formations obligatoires par les autres Etats de l'Union européenne : publication de la Directive formation

La France avait proposé à ses partenaires de l'Union européenne par mémorandum du 19 novembre 1997, la mise en place de dispositions communautaires constituant une obligation de formation professionnelle pour tous les conducteurs routiers professionnels de l'Union.

Le Parlement et le Conseil européen ont présenté à la fin de l'année 2000 une proposition de directive relative à la formation des conducteurs routiers.

La Directive du 15 juillet 2003 sur la formation des conducteurs professionnels de marchandises ou de voyageurs par route a été publiée le 10 septembre au JOCE .

Le dispositif prévu par la directive comporte une qualification initiale préalable à l'embauche acquise en cas de succès à un examen après, selon le cas, une formation longue de 280 heures ou une formation accélérée de 140 heures. Une formation continue d'une durée de 35 heures par période de 7 heures minimum sera dispensée tous les cinq ans.

Il s'applique aux ressortissants d'un Etat membre ou d'un pays tiers employé par une entreprise établie dans un Etat membre et concerne les conducteurs professionnels de marchandises utilisant des véhicules de transport de personnes de plus de 9 places, conducteur compris. Des centres de formation agréées par les autorités compétentes des Etats membres dispenseront les formations.

Les Etats membres disposent de **trois ans pour transposer la Directive** (avant le 10 septembre 2006).

★ **Des mesures appropriées de financement suite à la disparition de la taxe parafiscale pour le financement de la formation professionnelle dans les transports**

La loi organique du 1^{er} août 2001 a supprimé l'ensemble des taxes parafiscales existante et, entre autres, la taxe additionnelle au droit de timbre sur la carte grise des véhicules utilitaires destinée au financement de la formation professionnelle dans les transports.

L'article 53 de **la loi de finances rectificative pour 2002 a institué une taxe fiscale en vue du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers**. Le produit de la taxe fiscale, dont l'assiette et l'objet sont les mêmes que ceux de la taxe parafiscale à laquelle elle se substitue (taxe perçue sur les immatriculations des véhicules utilitaires) est affecté à l'AFT.

Une convention signée le 31 décembre 2003 a pris effet le 1^{er} janvier 2004 pour cinq ans. Elle fixe notamment les modalités de la répartition du produit de la taxe fiscale entre les organismes de formation qui interviennent dans le secteur du transport routier, afin d'en assurer l'équité et la transparence.

Un commissaire du gouvernement, désigné par le ministre chargé des transports, en accord avec le ministre chargé de la formation professionnelle, participe avec voix consultative au conseil d'administration de l'AFT. Il peut s'opposer à toute délibération portant sur l'utilisation des fonds provenant de la taxe fiscale.

De même, un contrôleur d'État désigné par le ministre du Budget assure le contrôle économique et financier de l'État sur l'utilisation de la taxe.

Une commission paritaire réunissant des représentants des employeurs et des salariés du transport et des activités auxiliaires du transport est consultée sur le programme général d'emploi de la ressource et sur sa répartition d'une part entre les différents types de dépenses, et, d'autre part, entre l'AFT, PROMOTRANS et les autres organismes de formation.

Elle sera également consultée sur le compte rendu d'exécution du programme général d'emploi.

La répartition de la ressource entre les centres de formation agréés pour le financement des formations initiales de conducteurs routiers est approuvée par une commission présidée par un membre du conseil général des Ponts et Chaussées et composée du commissaire du gouvernement, du contrôleur d'État et de deux membres du conseil d'administration.

I.3. L'activité des organismes de formation du secteur

1. L'AFT / IFTIM

En 2003, près de 16000 personnes ont été formées par l'AFT-IFTIM à l'un des multiples métiers qui composent le secteur du Transport, de la Logistique et du Tourisme., ce qui représente une stabilisation par rapport à l'année précédente.

On enregistre notamment en effet, à l'inverse de l'an passé, une diminution de la participation aux actions de formation manutention et logistique et en matière de formations initiales des conducteurs routiers - CAP/BEP, CFP, FIMO après une année 2002 exceptionnelle , il est vrai.

Cette diminution est compensée par l'augmentation des formations initiales de conducteurs voyageurs et une augmentation très forte des actions de perfectionnement, notamment des FCOS. (+44,5% pour les actions de perfectionnement des conducteurs).

Par ailleurs, l'année 2003 a vu la conclusion d'un certain nombre de conventions importantes de coopération avec les partenaires publics.

Une convention du 31 décembre 2003 est ainsi relative aux conditions d'exercice des missions de service public confiées par l'Etat à l'AFT afin de répondre aux demandes de la profession et de définir les conditions de gestion et d'utilisation de la nouvelle ressource qui remplace depuis le 1^{er} janvier 2004 l'ancienne taxe parafiscale (voir § 1.2.2.3).

Il faut également citer le renouvellement en décembre 2003 des conventions générales de coopération avec l'Education Nationale, et, plus récemment, la convention signée avec l'Union des Fédérations de Transport et l'ANPE pour faciliter le recrutement des demandeurs d'emploi dans les entreprises de la branche.

Sur un autre plan, les objectifs du Groupe sont notamment axés sur le développement de l'apprentissage (+ 25% à moyen terme), la valorisation des enseignements supérieurs, l'information de proximité en liaison avec l'emploi, le renforcement des formations de responsables de PME, de nouveaux produits en matière de sûreté et de sécurité du fret et d'utilisation optimisée de l'appareil de contrôle numérique.

★ La formation des jeunes

Le nombre des élèves des différentes écoles de l'AFT (Ecole du Transport et de la Logistique, Ecole de Direction du Transport et de la Logistique, Institut de Gestion Comptable et Informatique du Transport, Ecole Pratique du Tourisme) s'est maintenu à un niveau satisfaisant, compte tenu de la concurrence entre établissements d'enseignement supérieur pour le recrutement des étudiants .

Les effectifs au 31/12/2003 étaient de 556, en légère diminution par rapport à l'année précédente.

Les formations de l'ETL et de l'EDTL ont été réunies depuis deux ans au sein de l'ISTELI (Institut Supérieur du Transport et de la Logistique Internationale) afin de constituer une véritable filière permettant l'obtention de diplômes reconnus de bac +2 à bac+ 4, et ouverte à des jeunes sous statut étudiant ou à des salariés sous contrat de formation en alternance.

En matière d'apprentissage, les CFA étant de la responsabilité des régions, l'AFT a poursuivi depuis plusieurs années la création de C.F.A. régionalisés, ouvert de nouvelles sections et intégré des sections logistiques gérées précédemment au plan national par l'IFTIM.

Aujourd’hui, les centres de formation de l’A.F.T. existent dans 19 régions (14 en 1997) et le nombre d’apprentis est passé de 1173 à 2117 entre 1996 et 2003.

Années	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Transport	726	897	971	1.016	1 036	1097	1082	1096
Logistique	447	529	790	872	876	827	893	1021
Total	1.173	1.426	1.761	1.888	1 912	1924	1975	2117

L’A.F.T. apporte par ailleurs une assistance pédagogique, technique et financière aux établissements d’enseignement assurant des formations débouchant sur un diplôme de transport.

Ce soutien concerne ainsi plus de 280 établissements publics ou privés formant au total plus de 10700 élèves aux métiers du transport.

★ La formation initiale des conducteurs routiers

L’évolution du nombre de candidats formés directement par l’A.F.T. à au moins un C.F.P. (Certificat de Formation Professionnelle) de conducteur routier, à un CAP ou BEP de conducteur routier, ou à une F.I.M.O. (Formation Initiale Minimale Obligatoire) se traduit par les données suivantes :

Années Section	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Sections CAP ou BEP	243	284	369	434	416	374	389	411
Sections C.F.P.	2.931	2.725	3.216	3.227	3 479	4.153	4.117	4019
Sections F.I.M.O.	2.105	2.708	3.816	4.946	5 565	6.886	7180	6731
TOTAL	5.279	5.717	7.401	8.607	9 460	11.413	11.696	11161

Ces données montrent, pour la première fois depuis 1995, une baisse du nombre de candidats formés directement par l’AFT ou l’AFT formation continue en 2003.

Par ailleurs, de manière indirecte, les aides financières ou pédagogiques de l’A.F.T., dans le cadre de conventions avec l’Education Nationale, l’AFPA et d’autres centres agréés, ont contribué à la formation de 13000 conducteurs supplémentaires (B.E.P., C.F.P. ou F.I.M.O).

Au total, c’est donc plus de 25000 personnes qui ont été formées aux métiers de la conduite soit directement par l’AFT, soit grâce à son concours.

Par ailleurs en 2003, les formations obligatoires dans le transport de voyageurs ont continué de progresser ; les formations réalisées par AFT Formation Continue sont passées de 1714 en 2002 à 2056 en 2003.

★ Les actions de formation continue

En 2003, l’association « AFT Formation continue » a assuré des actions de perfectionnement suivies, toutes formations confondues, par au total 83055 participants, dont 18383 pour les enseignements de base (CFP/ FIMO, autres initiations) et 64672 pour les enseignements complémentaires.

Quelques tendances contrastées se dégagent des résultats 2003. Parmi les 72735 conducteurs formés, dont près de 47000 en stage de perfectionnement et 11000 en matières dangereuses, le nombre de conducteurs « marchandises » est en baisse.

En logistique, on constate également une diminution pour les caristes, 38179 ayant bénéficié d’une formation en 2003 contre 41144 en 2002.

En revanche, les formations de conducteurs « voyageurs » ou les activités liées à la conduite d'engins de chantiers sont en expansion.

Et, effet de l'échéancier retenu, les actions de perfectionnement de conducteurs routiers, notamment les formations continues obligatoires de sécurité (FCOS) sont en forte reprise.

En outre, 3517 cadres ont bénéficié d'une action de perfectionnement, 1778 responsables de PME et 2175 candidats à l'attestation de capacité.

2. Le groupe Promotrans

★ les formations initiales

Le groupe Promotrans poursuit ses efforts pour proposer aux entreprises les personnels qualifiés et futurs cadres dont elles ont besoin dans les domaines du transport, de la logistique et de la maintenance des véhicules industriels. 37 % des heures de formation dispensées par l'Association en 2003 concernent des formations diplômantes en direction des jeunes de moins de 26 ans, assurées dans

- 7 C.F.A. pour 1012 apprentis (+5,31% par rapport à 2002)
- 8 écoles d'Enseignement supérieur pour 741 étudiants (-5,72%)

soit un total de 1753 jeunes formés.

Si CFA et écoles ont connu des difficultés de recrutement pour les formations de niveau III, cela a été compensé pour les formations de niveau I et II.

Les Ecoles et CFA ont formé en particulier 549 cadres (Bac +4/Bac+3) pour 498 en 2002 sur des métiers liés à la direction et l'exploitation des entreprises (transport international multimodal) ou à la logistique, études validées essentiellement par des titres proposés par l'Association et homologués par l'Etat. .

Ecoles et C.F.A. ont formé 561 agents de maîtrise (Bac+2) pour 600 en 2002

- 501 pour les services de l'exploitation (BTS)
- 60 pour les concessions ou garages VI (titre ESMVI)

Les C.F.A. ont par ailleurs formé des personnels qualifiés aux niveaux IV et V (pour 649 en 2002) :

Au niveau IV (Bac pro):

- pour le secteur de la logistique : 30
- Pour le secteur de la maintenance V.I. : 108

Au niveau V (BEP/CAP/CFP)

- pour le secteur de la maintenance V.I. : 364
- pour le secteur logistique : 64
- en conduite routière : 77

★ La formation continue

La formation continue a connu un développement important puisque avec **27727 personnes** formées en 2003, l'évolution est de +20,56% par rapport à 2002.

Les actions de formation des conducteurs routiers ont concerné 16865 personnes parmi lesquels 1782 ont suivi une FIMO, 7999 (dont 970 délivrées en parrainage) une FCOS et 4561 une formation « matières dangereuses ».

	1999	2000	2001	2002	2003
FIMO	1232	1419	1913	1853	1782
FCOS	7731	11786	5855	5248	7999
Matières dangereuses	5364	5414	6054	4667	4561

Données tirées du rapport d'activité de l'association

On peut également mettre en avant la progression enregistrée au niveau des activités de transport de personnes, grâce à la montée en puissance des FCOS voyageurs (477 en 2003) et à la progression importante des CFP de conducteurs de voyageurs (204 ont été obtenu en 2003).

Par ailleurs, l'Association développe notamment des actions de formation liées à l'activité logistique et « magasinage » dans les entreprises: préparation au CACES de conduite de chariots, gestion des stocks, préparation de commandes (pour 5984 stagiaires dont 3797 CACES).

3. D'autres organismes concourent au développement de la formation professionnelle dans les transports routiers parmi lesquels il faut citer : **l'association professionnelle pour le transport d'hydrocarbures (APTH)** pour les formations « matières dangereuses » notamment, ainsi que l'**AFPA** qui assure une part notable des formations obligatoires des conducteurs routiers.

Ainsi, le secteur transport de l'AFPA a assuré en 2003 la formation d'environ 1000 stagiaires FIMO dans le cadre d'une convention de coopération avec l'AFT.

I.1.3. Le dialogue social : bilan de la négociation 2003 et 2004 dans le transport routier

(voir la présentation détaillée des accords dans le premier fascicule)

- Bilan général de la négociation collective 2003**

En 2003, 37 réunions se sont tenues dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR)(5 réunions dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports publics urbains (CCNTU)).

La négociation collective a abouti à la signature de 6 textes conventionnels, dont 1 dans le transport routier de marchandises et le transport de déménagement, 2 dans le transport de déménagement, 1 dans l'activité de prestations logistiques, 1 dans le transport routier de voyageurs(un dans le transport public urbain).

- Bilan général de la négociation collective 2004**

En 2004, 57 réunions se sont tenues dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) (4 réunions dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports publics urbains (CCNTU)).

La négociation collective a abouti à la signature de 14 textes conventionnels, dont 3 concernant toutes les activités du transport routier relevant de la CCNTR (marchandises, transport interurbain de voyageurs, sanitaire, déménagement, transport de fonds, logistique), 1 le transport routier de marchandises et les activités auxiliaires du transport, 5 le transport routier de voyageurs, 2 le transport sanitaire, 1 l'activité de prestations logistiques, 1 le transport de déménagement. (1 le transport public urbain).

I.2. LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES

Structure du secteur au 01/01/04

(voir également tableaux en annexe II)

	NAF	1 à 9	10 à 49	50 et plus	Total
Transport routier de marchandises	602 M	23658	82681	93528	198785
	602 L	29635	46226	27936	103770
	641 C	1390	3678	2015	7083
	746 Z	439	1941	6420	8800
	Total	55122	135488	128384	398994
Déménagement	602 N	3777	8475	1426	13678
Location	602 P	3608	10369	11500	25476
	712 A	1073	2230	574	3876
	Total	4681	10369	11500	25476
Auxiliaires de transport	634 A	2564	18721	35284	56569
	634 B	1378	4199	6603	12180
	634 C	3911	11907	12537	28355
	Total	7853	34827	54424	97104
Ensemble	TOTAL	70360	189159	195734	455253

Source UNEDIC – données brutes

Voir nomenclature NAF en fin de tome

Le transport routier de marchandises proprement dit comprend près de 400000 salariés avec les activités de transport de fonds et de valeurs.

Si l'on intègre l'activité de transport de déménagement, ce sous-secteur représente 413700 personnes environ sans compter les indépendants au nombre de 40000 selon l'EAE.

A cela, il faut ajouter les activités de location de véhicules avec conducteurs et les activités auxiliaires de transport, parmi lesquelles figure la messagerie qui représente près de 57000 salariés à fin 2003.

I.2.1. L'emploi

1/ Une nouvelle année de stagnation

Selon les données de la Commission des Comptes Transports de la Nation, le Transport routier de marchandises (TRM) a connu en 2003 comme en 2002 une stagnation de l'emploi (0% entre décembre 2002 et décembre 2003, alors que les années précédentes avaient connu des taux de croissance élevés : 2,5% en 2001, 5,2% en 2000 et 5,5 % en 1999).

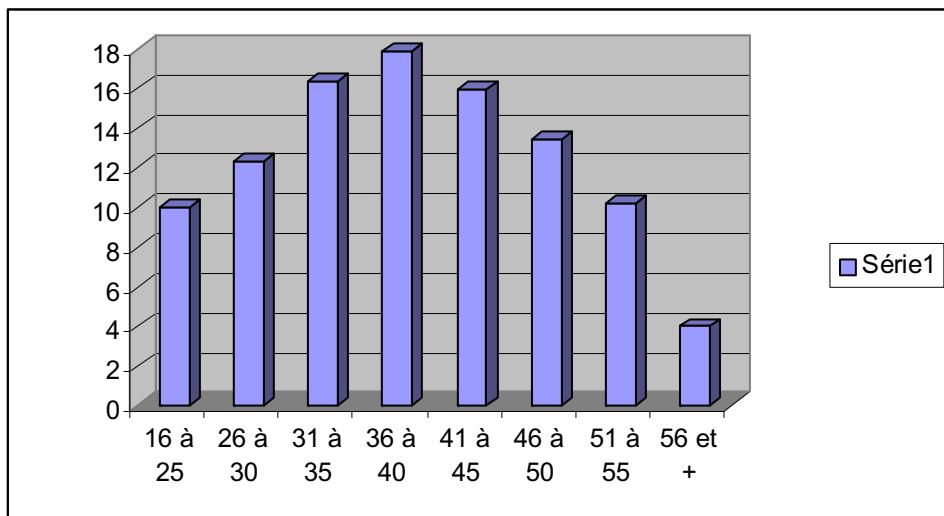
Les services auxiliaires de transport (messagerie, manutention etc....) ont connu de leur côté un net ralentissement (+ 0,4% en glissement annuel après +2,5% 2002 et + 4,5% en 2001)).

2/ Caractéristiques de l'emploi dans le secteur - exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Selon le bilan social annuel du TRM de l'Observatoire social des transports, le secteur se caractérise par :

- une sur représentation ouvrière : 83% d'ouvriers en 2001, selon les DADS ; parmi les ouvriers, 86% exercent le métier de conducteur.
- une population relativement jeune quoique en vieillissement : l'âge moyen des conducteurs du secteur est de 38 ans ; pour les conducteurs de poids lourds de plus de 19 tonnes, il est de 40 ans et de 36 ans en moyenne pour les conducteurs de véhicules légers.
- une population peu féminisée : la part des femmes, relativement stable, est très minoritaire (11%) au sein des salariés du TRM ; leur proportion ne dépasse pas 2% de l'ensemble des conducteurs salariés dans le TRM,
- une part marginale du travail à temps partiel : celui-ci en légère progression concerne en mars 2002 d'après l'enquête emploi 7% des actifs occupés contre 16% pour l'ensemble de l'économie,

3/ Pyramide des âges



Source : d'après données CNPEFP - 2004

- le TRM se caractérise par une pyramide des âges plus équilibrée que dans la plupart des autres secteurs des transports ; les salariés de moins de 40 ans représentaient plus de la moitié des effectifs salariés du TRM en fin 2003.

	2002		
	TRM	Transport	Ensemble
Moins de 25 ans	7	7	8
De 25 à 39 ans	45	42	40
De 40 à 49 ans	28	32	29
Plus de 49 ans	20	19	24
Total	100	100	100

Source : enquête emploi - INSEE

4/ Le marché du travail

Le marché du travail est toujours dégradé en 2003, toutefois on observe la persistance de difficultés de recrutement de conducteurs routiers

Fin 2003, près de 94 000 chômeurs étaient à la recherche d'un emploi de conducteur, que ce soit ou non dans le secteur des transports, dont 47 000 pour un poste de conducteur livreur et 30 000 pour un poste de conducteur routier, soit 6,9 % de plus qu'un an auparavant pour l'ensemble des conducteurs. Le chômage de longue durée augmente également.

Dans le même temps, les offres d'emploi de conducteurs ont légèrement progressé (+2,7 %).

- **Effectif et répartition des demandeurs d'emploi (catégorie 1) conducteurs d'engins terrestres fin 2003. Rapport CCTN**

Le taux de demande d'emploi est un peu moins élevé pour les conducteurs (12 % en décembre 2003, inchangé par rapport à 2002) que pour les autres professions (13 % à la même date pour l'ensemble des professions). Celui des ouvriers de la manutention est plus élevé (15 à 16 % selon leur qualification).

Demandeurs d'emploi (catégorie 1)	Total (milliers)	% CLD*	% Femmes
Conducteurs transports terrestres	94,2	28,3	6,8
dont			
Conducteurs Transport de marchandises	30,0	22,4	2,5
Conducteurs-livreurs	46,7	32,1	4,6
France métropolitaine	2514,9	29,4	47,2

Source : Dares – ANPE

(*) CLD : chômeur de longue durée. Il s'agit des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an

Selon l'ANPE, au 31/12/2003, sur 32862 conducteurs de transport de marchandises demandeurs d'emploi, on compte 3% de femmes, 10% de personnes de moins de 25 ans, 24% de non qualifiés et 29% de chômeurs de longue durée.

Toujours selon la même source, les offres d'emploi de conducteur de transport de marchandises selon le type de contrat proposé en 2003 étaient : pour 38 % un CDI, 35% un CDD, dont 29% de plus de 6 mois, 26% une mission d'intérim dont 23% de 1 mois et plus.

Le taux de satisfaction des offres était de 81%.

Ces données traduisent la persistance en 2003 de tensions sur l'emploi de conducteur routier de marchandises qui ont amené les pouvoirs publics à le retenir parmi les cinq métiers cibles faisant l'objet du plan « objectif 100000 emplois » (voir première partie).

293000 conducteurs routiers occupent un emploi en 2002 (voir tableau page suivante). Leur nombre a tendance à diminuer depuis la fin des années 80 selon la Dares, malgré une très légère reprise de 1999 à 2002. Les emplois sont le plus souvent stables mais les démissions fréquentes parmi les motifs d'inscription au chômage. Celui-ci reste au niveau moyen des métiers d'ouvriers qualifiés.

Sur le marché du travail, les tensions sont nettement plus vives que pour les autres conducteurs de véhicules et les autres métiers du transport en général. Elles suivent le mouvement général de l'économie, mais les hausses comme les baisses sont amplifiées.

Les conducteurs routiers font partie des métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus élevés et où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement.

La part des offres stables qui était plus faible que dans l'ensemble des métiers avant l'été 1999 est aujourd'hui supérieure.

Les missions d'intérim représentent également une part importante des offres d'emploi, deux fois plus importante que la moyenne de tous les métiers.

Selon la Dares, les difficultés de recrutement s'expliqueraient par des conditions de travail difficiles du fait des horaires de travail, de l'éloignement fréquent du foyer et de la solitude.

5. La famille des conducteurs - données enquête emploi - DARES

Selon l'enquête emploi de mars 2002, les conducteurs représentaient 2,8% de la population active occupée salariée. L'enquête évalue leur nombre à 691 000 personnes. 58% d'entre eux exerçaient leur activité dans le secteur du transport pour compte d'autrui. 68% des conducteurs de poids lourds étaient salariés dans un établissement du secteur des transports contre 32% des conducteurs-livreurs. Les transporteurs routiers non salariés (indépendants) seraient près de 30000 en mars 2002 selon l'enquête emploi.

L'emploi de la famille professionnelle et des familles professionnelles détaillées			
	Emploi	Répartition (en %)	Évolution 97/02 (%)
<i>Conducteurs de véhicules légers</i>	74 790	10,8	-2,7
<i>Conducteurs de transports en commun</i>	79 997	11,6	1,1
<i>Conducteurs-livreurs</i>	222 205	32,2	5,2
<i>Conducteurs routiers</i>	293 335	42,4	3,3
<i>Conducteurs sur réseaux guidés</i>	20 771	3,0	2,7
<i>J3 Conducteurs véhicules</i>	691 098	100,0	2,9

Source : DARES

La progression des emplois de conducteurs routiers dans le transport pour compte d'autrui résulte en partie du transfert de salariés provenant du transport pour compte propre.

Selon la CCTN, entre 1990 et 2002, le nombre de conducteurs de poids lourds du compte propre a diminué de 46000 (-15%) au profit du compte d'autrui., accompagnant un mouvement d'externalisation des services de transport, particulièrement marqué dans l'industrie (-29%), le commerce (-13%) et la construction.

En 2002, cette tendance à l'externalisation ne concerne que les livreurs.

6. Le Congé de Fin d'Activité

Au 31 décembre 2003, selon le rapport d'activité du FONGECFA Transports, 10 286 conducteurs routiers ont bénéficié depuis l'origine du CFA institué par les deux accords de branche des 28 mars et 11 avril 1997.

Selon les projections établies par le FONGECFA, le nombre de bénéficiaires de ce régime pourrait concerter de 1 800 à 2 000 nouveaux bénéficiaires selon les années. Ce nombre augmenterait jusqu'en 2006 et se stabilisera ensuite.

73,2 % des bénéficiaires avaient entre 55 et 56 ans lors de leur entrée dans le dispositif et les routiers concernés avaient conduit pendant près de 29 ans en moyenne.

Les évolutions du marché du travail

Selon les données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des transports routiers de marchandise, le nombre total annuel de départs en retraite de conducteurs et sédentaires, de l'ordre de 4600 à 4800 entre 1998 et 2002 passerait sur la base d'un âge de départ inchangé (âge moyen de 58 ans pour les conducteurs et de 59 ans pour les sédentaires), à près de 9000 en 2005 pour atteindre près de 13500 en 2009 avant de fléchir légèrement les années suivantes.

Pour compenser ces départs en retraite, il faudra recruter et former 2000 à 2500 conducteurs en 2005 et 2006.

Afin de répondre à ces évolutions proches, selon la profession, le secteur devra se tourner vers les zones à fort potentiel de main d'œuvre et surtout de jeunes, c'est-à-dire les zones urbaines et péri-urbaines.

Il sera également important d'offrir à ces jeunes des formations adaptées et des perspectives d'avenir afin de les « fidéliser » et d'enrayer le turnover.

I.2. 2. La formation

1/ Répartition des conducteurs du TRM selon le diplôme obtenu le plus élevé - bilan social annuel du TRM

	Ensemble		Moins de 35 ans	
	2001	2002	2001	2002
Diplôme enseign. Sup.	1,9	2,0	2,4	2,4
BAC	4,6	6,6	8,3	11,7
CAP	43,7	41,5	43,2	38,1
BEP	14,0	19,4	26,8	32,8
BEPC	2,6	6,6	1,7	4,7
Aucun	33,1	23,9	17,5	10,3

Source: enquête conjoncturelle – DTT-SES

Selon l'enquête conjoncturelle DTT-SES, dans le transport routier de marchandises, au premier semestre 2003, 32 % des conducteurs n'avaient aucun diplôme ou simplement le BEPC et 60 % ne possédaient qu'un CAP ou un BEP.

Une minorité (25%) des diplômes possédés sont en rapport avec le transport. Les jeunes conducteurs sont mieux formés : seuls 10% des moins de 35 ans et 33% sont détenteurs d'un BEP contre 19% pour l'ensemble des conducteurs.

Le niveau de formation s'améliore d'année en année. Ainsi en 2002, 9% des conducteurs ont au moins le baccalauréat tandis que 6% seulement l'avaient un an auparavant..

Le contrat de progrès de 1994 a rendu obligatoire une formation initiale minimale (FIMO) et la formation continue de sécurité (FCOS) des conducteurs routiers (voir chapitre précédent). Au premier semestre 2003, selon l'enquête conjoncturelle DTT-SES menée auprès des conducteurs routiers, 36 % d'entre eux avaient suivi au moins une formation professionnelle au cours des douze derniers mois : parmi eux, les deux tiers avaient suivi au moins une FCOS, un tiers au moins une FIMO et 23 % au moins une formation "matières dangereuses".

2/ Evolution du nombre de formations obligatoires suivies dans le TRM de 1995 à 2003 :

ANNÉE	FIMO	FCOS
1995	1 256	194
1996	4 792	2 960
1997	6 584	14 051
1998	9 445	51 804
1999	12 543	57 670
2000	14 739	106 432
2001	17 069	39 803
2002	18 835	38 979
2003	26 862	71 608
TOTAL	102 125	383 501

Source : DTT - Sous-direction des affaires sociales

I.2.3. La durée du travail

1. Le dispositif d'enquête sur la durée et les conditions de travail des conducteurs du transport routier de marchandises.

En 1994, à la signature du contrat de progrès dont l'objectif était de limiter la durée du travail des conducteurs, la DTT s'est dotée d'un outil d'évaluation des effets de cet accord. Ce dispositif est composé, d'une part, d'une enquête structurelle réalisée par l'INRETS et, d'autre part, d'un suivi conjoncturel comportant une enquête « conducteurs » jusqu'en juin 2003 à laquelle a succédé une enquête « chronotachygraphes ».

L'enquête INRETS, qui concerne tous les conducteurs du TRM (compte d'autrui et compte propre), est une enquête « lourde » effectuée tous les six ans environ et qui vise à connaître les conditions de travail au moyen d'interviews et du renseignement d'un carnet de temps décrivant une semaine de la vie d'un conducteur. Les conducteurs interrogés en 1999 l'ont été de nouveau en 2004 dans la mesure du possible et les résultats prochainement disponibles permettront de mesurer l'évolution de leurs conditions de travail.

L'enquête conjoncturelle « conducteurs » a consisté, entre 1995 et 2003, à interroger chaque trimestre 750 conducteurs « au bord des routes » sur leur temps de travail. Elle n'a concerné que les conducteurs du compte d'autrui et montré ses limites : elle faisait appel à la mémoire des conducteurs qui devaient reconstituer leurs horaires de travail de la semaine, jour après jour. En outre, le lieu de l'interrogation favorisait le recueil des réponses des conducteurs « grands routiers » au détriment des « courtes distances ». Enfin, cette enquête était coûteuse.

L'enquête « chronotachygraphes » a pris en 2003 le relais de l'enquête « conducteurs » et consiste à enquêter sur la durée du travail d'un panel de conducteurs par exploitation des enregistrements de chrono tachygraphe.

Son champ, identique à celui de l'enquête « conducteurs », sera élargi à la messagerie en 2005. Elle est effectuée à partir d'un échantillon de 2 000 établissements représentatifs en taille et en activité et du tirage d'un échantillon de conducteurs. Chaque mois, près de 5000 disques journaliers de 250 conducteurs du TRM, sélectionnés dans les fichiers des déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee, sont lus et l'information collectée est exploitée trimestriellement.

Enfin, une enquête annuelle sur les conditions de travail dans le TRM sera réalisée à partir de 2005. Elle consistera à interroger 2 000 conducteurs soit par entretiens directs, soit par téléphone à leur domicile et portera, d'une part, sur leur perception de la durée du travail et, d'autre part, sur les autres aspects des conditions de travail.

2. Données de l'enquête conjoncturelle DTT- SES (source CCTN)

Evolution de la durée hebdomadaire de service des conducteurs routiers selon leur rythme de travail entre 1999 et 2003 (semaine de cinq jours et plus de travail)

en heures

	Année 1998	1999	2000	2001	2002	1er semestre 2003
Ensemble	50,2	50,5	50,3	49,6	49,1	48,8
dont :						
grands routiers	53,5	53,6	53,5	52,8	52,3	52,2
autres conducteurs	46,7	47,3	46,8	46,5	46,3	45,7

Source : Dares, enquête Acemo, DTT, Insee

Au premier semestre 2003, la durée du travail a été, selon cette enquête, de 48,8 heures en moyenne pour une semaine d'au moins cinq jours de travail, avec 52,2 heures pour les "grands routiers" (six découchés et plus par mois).

Cette durée moyenne de service - temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'entreprise - se compose de 33,4 heures de conduite et de 15,4 heures d'autres activités qui peuvent être de la manutention, des opérations commerciales ou du temps d'attente.

La durée de ces autres activités dépend peu du type de rythme de travail des conducteurs. Par contre, la durée de conduite croît avec le nombre de découchés mensuels: elle varie de 28,9 heures pour les conducteurs absents de leur domicile moins de six nuits par mois à 38,3 heures pour les "grands routiers" absents six nuits et plus par mois.

La durée hebdomadaire de travail des conducteurs routiers diminue légèrement au 1^{er} semestre 2003, comme les années précédentes.

On constate que la tendance à la baisse amorcée en 2001 se confirme. Selon le bilan social du TRM, cette baisse globale découle essentiellement de celle du temps de conduite alors que le temps consacré aux autres tâches (manutention, chargement, entretien du véhicule...) évolue de façon irrégulière.

3. Répartition des conducteurs selon les temps de service hebdomadaires et le rythme de travail en 2002 (semaines de 5 jours et plus) – Bilan social annuel du TRM

Selon ce bilan, l'analyse de la dispersion autour de la moyenne montre que la part des « grands routiers » dont le temps de service d'une semaine de 5 jours et plus dépasse 56 heures reste élevée même si l'on constate une baisse significative en 2002 (30% contre 35% en 2001 et 36% en 2000).

La part des conducteurs « courtes distances » dont le temps de service dépasse 48 heures diminue également tout en restant importante (39% en 2002 contre 42% en 2001 et 45% en 2000).

Temps de service (t)	Absent moins de 6 nuits par mois	Absent 6 nuits et plus par mois	ensemble
t <= 39 h	18%	4%	11%
39 h < t <= 43 h	20%	9%	14%
43 h < t <= 48 h	24%	18%	21%
48 h < t <= 56 h	27%	39%	33%
56 h < t <= 60 h	6%	16%	11%
60 h < t <= 70 h	5%	12%	9%
plus de 70 h	1%	3%	2%
ensemble	100%	100%	100%

Source : enquête conjoncturelle – DTT – SES- bilan social TRM – mars 2004

Près d'un « grand routier » sur cinq travaille plus de cinq jours par semaine. Les trois quarts travaillent cinq jours et 14 % déclarent avoir travaillé moins de cinq jours dans la semaine sur laquelle porte l'enquête.

4.Les incidences de l'accord sur le travail de nuit

Selon l'enquête conjoncturelle trimestrielle réalisée auprès des conducteurs (1^{er} semestre 2003), 3 conducteurs du TRM sur 4 déclarent connaître les principales dispositions de l'accord du 14 novembre 2001 qui prévoit des compensations en termes de prime horaire et de repos compensateur.

71% des conducteurs grands routiers et 67% des autres conducteurs affirment que l'accord est appliqué dans leurs entreprises.

68% des grands routiers et 52% des autres conducteurs indiquent bénéficier de l'augmentation de la rémunération liée à la majoration des heures de nuit.

L'incidence sur la répartition des horaires entre travail de nuit et travail de jour est également relevée par 22% des conducteurs grands routiers mais par seulement 13% des autres conducteurs.

87% des grands routiers n'ont perçu aucun changement de leur durée du travail, 9% déclarent fournir une durée du travail plus courte et 2% une durée plus longue.

L'impact sur la réduction du temps de travail est plus grand pour les autres conducteurs : ils sont en effet 14% à voir leur durée du travail réduite et moins de 1% à mentionner un allongement de cette durée.

I.2.4. Les rémunérations

1. Evolution des rémunérations

- Evolution du taux de salaire horaire des ouvriers des transports et des salaires minimaux conventionnels des conducteurs routiers

En 2003, l'augmentation du taux de salaire horaire des ouvriers du transport a été de 2,3%, plus faible que celle de l'ensemble de l'économie (2,8%).

Les ouvriers du transport routier ont quant à eux connu une augmentation de 2,6%.

Selon la CCTN, le salaire brut conventionnel minimal des conducteurs de zone courte (indice 128 M) était à 1288,9 euros au dernier trimestre de l'année 2003 et celui des conducteurs de zone longue (indice 150M) atteint 1 718,9 euros à cette même date, en hausse de 3,7 % en un an .

- Evolution du taux de salaire ouvrier de 1999 à 2003 (moyenne annuelle)

	1999	2000	2001	2002	2003
Toutes activités	2,5	5,2	4,2	3,7	2,8
Transport	2,2	6,9	3,8	3,2	2,3
Ensemble du TRM	4,2	6,5	5,0	3,7	2,6

Source : DARES – Enquête ACEMO

Les revalorisations prévues par l'accord 25 novembre 2002 sur la période tri - annuelle 2003 -2005 garantissent le maintien d'une hiérarchie des salaires conventionnels. Intéressant toutes les catégories professionnelles, il établit des taux horaires qui évolueront, en trois ans, d'au moins 11,4 %.

La première hausse, intervenue au 1^{er} juillet 2003 de + 3,675%.

Les salaires du TRM ont été fortement revalorisés ces dernières années, permettant un rattrapage par rapport à la moyenne des salaires du secteur des transports. En effet, les données DADS exploitées par le SES en 1999 montrent qu'à l'époque, le salaire moyen des salariés du TRM était compris entre 80% et 87% du salaire moyen de la catégorie correspondante dans l'ensemble du transport

Les conducteurs du TRM avaient des rémunérations inférieures à l'époque de 32% à celles des conducteurs du transport urbain et de près de 7% à celles de leurs homologues du transport routier de voyageurs.

- Comparaisons des salaires annuels nets moyens des conducteurs par secteurs d'activité en 2002 (En euros)

	Salaire annuel net moyen
Transport urbain	19 843
TRV*	16 263
TRM**	16 194
Services auxiliaires	16 486
Ensemble des transports	16 657

Source : Tableau bilan social annuel du TRM - DADS- Insee, salariés permanents à temps complet

2. Les revenus des conducteurs

Les trois composantes de ces revenus sont : le **salaire net**, les **primes** et **rémunérations assimilées**, et les **frais de route**. Si la part des primes varie peu avec le rythme de travail, il n'en est pas de même pour les frais de route, qui augmentent avec le nombre de découchés

Revenus mensuels des conducteurs du TRM (602L, 602 M, 602P, 634A) au premier semestre 2003 en euros

Nbre de nuitées hors du domicile	Salaire net	Primes	Frais de route	Total
Ensemble	1 482	31	298	1 811
dont :				
Moins de 6 nuits par mois	1 414	30	153	1 597
6 nuits et plus par mois	1 550	32	443	2 025

Source : enquête conjoncturelle – DTT-SES

Le salaire de base varie naturellement avec le **rythme et la durée du travail**. Ainsi, l'écart salaire plus primes peut atteindre près de 10% selon que le conducteur est absent moins de six nuits dans le mois ou qu'il s'absente plus de six nuits dans le mois de son domicile.

Le **montant des frais de route** dépend directement du nombre de découchés. Leur part dans le revenu peut ainsi dépasser 30 % pour les conducteurs « très grands routiers », alors qu'elle est estimée à moins de 13% pour les conducteurs de zone courte.

Le SES observe également que si le montant du salaire et des primes augmente logiquement en fonction de la durée hebdomadaire du temps de service pratiquée mais dans une proportion assez faible. En fait, la hiérarchie des revenus est essentiellement assurée par le niveau des frais de route. Ces données permettent en outre de s'interroger sur la manière dont sont rémunérées les heures supplémentaires dans ce secteur.

	salaire+primes	frais de route	Ensemble
Moins de 39 h	1494	167	1661
de 39 à 48 h	1527	202	1729
de 48 à 56 h	1570	307	1877
plus de 56 h	1548	436	1983
Ensemble	1513	298	1811

Source : enquête conjoncturelle – DTT-SES

Evolution récente, on relève des différences notables en fonction de la **taille des entreprises**, tant en ce qui concerne le montant des salaires que celui des primes. Les frais de route notamment sont plus sensibles à la taille de l'entreprise, ce qui s'explique par le fait que les grandes entreprises sont plus représentées dans l'interurbain.

En revanche, les rémunérations n'augmentent que légèrement avec **l'âge et l'ancienneté**. L'effet de l'ancienneté est relativement modeste : si l'écart tend à s'accroître, il n'est en 2002 que de 13% entre la rémunération d'un ouvrier masculin dont l'ancienneté dans l'entreprise est de moins d'un an et celui dont l'ancienneté est d'au moins dix ans (contre 40% dans l'ensemble de l'économie).

La rémunération des conducteurs varie également selon la **qualification et le type de véhicule** utilisé (voir tableau en annexe II 18 bis)

I.2.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels (voir aussi données statistiques en annexe II)

1. Les données statistiques

- Accidents du travail dans les transports routiers de marchandises – données CNAM retraitées DTT

Si le tableau ci-dessous montre en valeur absolue une augmentation du nombre d'accidents de travail avec arrêt dans le secteur entre 1998 et 2002, en valeur relative, rapporté aux effectifs ce nombre a tendance à diminuer.

	Année	1998	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
TRM (60.2LB + 60.2MB + 60.2LC + 60.2MC)	Total	% Effectif								
Effectif salarié	202 654		215 221		231 534		236 874		243 118	
Accidents avec arrêt	19 326	9,54	20 370	9,46	21 162	9,14	20 655	8,72	21 471	8,83
dont accidents avec incapacité permanente	1 624	0,80	1 515	0,70	1 634	0,71	1 475	0,62	1 607	0,66
dont accidents mortels	74	0,04	77	0,04	66	0,03	78	0,04	93	0,04

Evolution 1998-2002- source CNAM-DTT

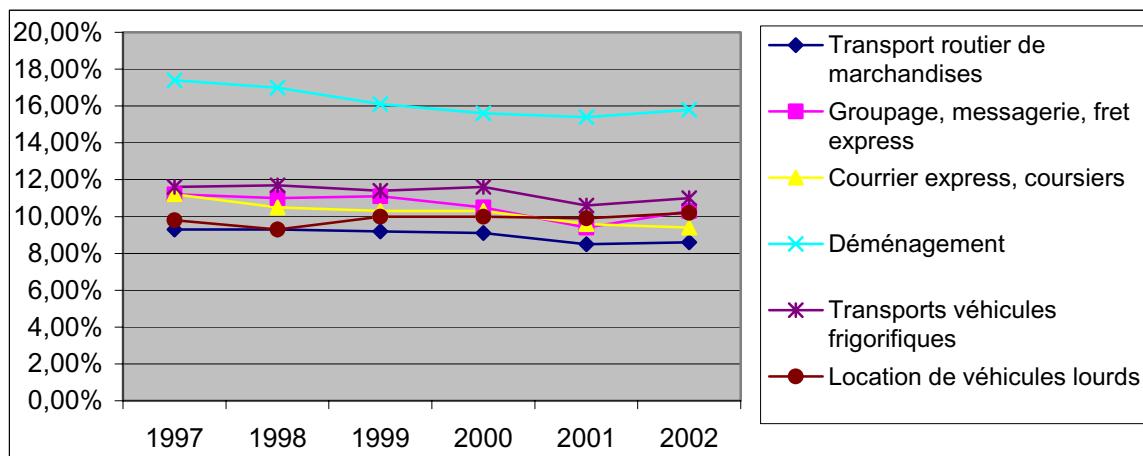
Depuis plusieurs années en effet, le taux de risque d'accident du travail dans le transport routier de marchandises baisse régulièrement, malgré une légère remontée en 2002.

Cette évolution ne doit pas masquer que **le transport routier de marchandises reste une activité à risques** particulièrement importants.

En 2002, 8,8 % des salariés du TRM ont été victimes d'un accident du travail avec arrêt, à comparer au taux de 4,3 % pour l'ensemble des secteurs d'activités.

Au sein du transport routier de marchandises, les différents sous secteurs connaissent des taux de risque assez proches, entre 8,50 et 11, à l'exception du déménagement qui frôle 16%.

L'évolution de l'accidentologie, mesurée selon cet indicateur, est sensiblement identique ainsi qu'en témoigne le graphique suivant.



Source : tiré des données CNAM

Les transports routiers de marchandises représentaient, en 2002, le quart environ des effectifs salariés de l'ensemble «transport et manutention» (26%), le tiers du total des accidents avec arrêt enregistrés dans l'ensemble du secteur et près de 64% du total des décès (93 décès dans le TRM pour un total de 145 dans les secteurs des transports et de la manutention). En outre, plus de 16 000 accidents ont causé une incapacité permanente pour les salariés blessés.

Ces accidents du travail ont lieu à l'arrêt pour environ 90 % d'entre eux, notamment lors des opérations de chargement ou déchargement des véhicules, mais environ 60 % des accidents mortels sont des accidents de la route.

Les causes d'accident du travail dans le TRM

	Accidents avec arrêt		Accidents avec IP		Décès	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Emplacement de travail et surface de circulation (chute avec dénivellation)	6 640	22	598	26	1	1
Emplacement de travail et surface de circulation (accidents de plain pied)	5 867	19	350	15	0	0
Objets en cours de manipulation	6 235	20	407	18	0	0
Objets en cours de transport manuel	4 214	14	273	12	1	1
Véhicules, sauf chariot de manutention	2 363	8	323	14	62	70
Appareils de levage et de manutention	2 109	7	123	5	1	1
Autres	3 324	11	245	11	24	27
<i>Total</i>	30 752	100	2 319	100	89	100

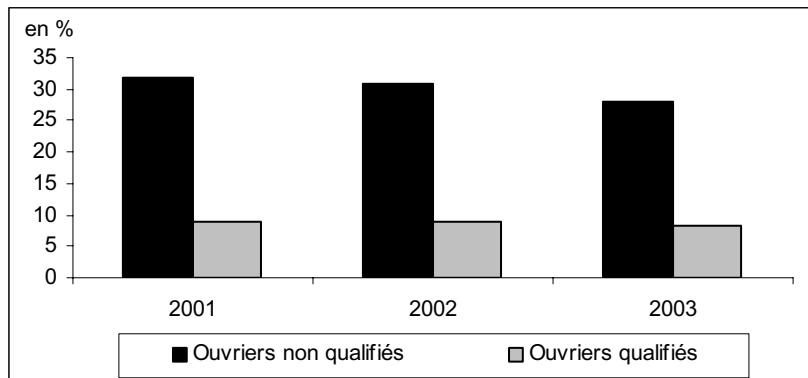
Source : CNAMTS -SES

Selon le bilan social du TRM, les opérations de manutention représentent la source principale d'accidents du travail dans le TRM.

Les lésions constatées consistent principalement en contusions (22%), lumbagos (21%), entorses (13%) et fractures (8%).

On constate que 90% des accidents avec arrêt de travail se sont produits à l'arrêt. Parmi les 78 décès comptabilisés en 2001, qui concernent majoritairement les entreprises de TRM interurbain, 34 se sont produits au cours d'un déplacement et 44 sur le lieu de travail habituel.

Les accidents du travail concernent pour 19 % les ouvriers non qualifiés et pour 75 % les ouvriers qualifiés essentiellement des conducteurs dont le taux de risque est trois fois moins élevé.



Source : *Bilan social du TRM – CNAMTS-DTT*

Par ailleurs, les risques d'accident diminuent avec l'âge mais leur gravité s'accroît.

2. La prévention

Le maintien à un niveau élevé du nombre des accidents du travail dans le transport routier de marchandises justifie donc un renforcement des actions de prévention déjà engagées. Il est possible d'en réduire le nombre par la **généralisation de l'évaluation des risques**. Celle-ci s'appuie à la fois sur la mise en œuvre du **protocole de sécurité** pour les opérations de chargement / déchargement et sur la mise en place de plans de prévention du **risque routier dans les entreprises**.

Par ailleurs, plusieurs mesures de prévention spécifiques au secteur ont été prises ces dernières années à travers des **dispositions législatives et réglementaires** d'une part et d'autre part grâce à une forte **implication de la profession**.

- **Port de la ceinture de sécurité**

Depuis le 1^{er} octobre 2001, les poids lourds neufs (véhicules de plus de 3,5 tonnes) et les autocars neufs sont obligatoirement équipés de ceintures de sécurité lors de la réception.

Une proposition de directive étendant l'obligation du port de la ceinture à tous les occupants des poids lourds et des autocars et renforçant par ailleurs l'utilisation des dispositifs de retenue pour enfants dans les voitures a été adoptée par le Conseil des ministres des Transports le 17 juin 2002.

Le port de la ceinture de sécurité a été rendu obligatoire (décret no 2003-440 du 14 mai 2003) pour tous les occupants de véhicules de plus de 3,5 tonnes qui en sont équipés.

- **Limiteur de vitesse :**

Seuls les véhicules de transport de marchandises de plus de 12 t en sont équipés. Ce dispositif est rendu obligatoire pour tous les véhicules de plus de 3,5 t par une directive européenne applicable à partir du 1^{er} janvier 2004 pour les véhicules neufs, avec obligation d'équipement en 2005 pour le transport international et en 2006 pour le transport national pour les véhicules sortis à partir de 2001. La vitesse des poids-lourds sera plafonnée par le limiteur à 90 Km/h.

- **La Charte de partenariat sécurité routière**

La Charte signée le 13 janvier 2004 entre l'Etat et la Profession du TRM s'inscrit dans le prolongement des précédentes chartes signées en 2000 et 2001 et de la Convention nationale d'Objectifs (CNO) fixant un programme d'actions de prévention spécifiques aux transports routiers de marchandises signée le 15 octobre 2001 entre la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés et les principales fédérations patronales de la branche.

Retenant les principes inscrits dans les précédentes chartes en matière d'implication du chef d'entreprise, d'équipement du véhicule et de comportement du conducteur, la nouvelle charte s'inscrit dans le cadre de la politique en faveur de la sécurité routière et dans les orientations retenues par la CNAMTS en faveur de la prévention des accidents routiers du travail.

I.2.6. Le dialogue social

(voir premier fascicule)

I.3. Activités connexes : les activités du déchet

Source : Rapport de branche 2003 – Syndicat National des Activités de Déchet - SNAD

Les activités de déchet ne font pas partie de la branche conventionnelle des transports routiers et activités auxiliaires de transport mais relèvent d'une branche conventionnelle particulière. Du fait de son activité de transport de déchets ménagers et industriels, ce secteur est soumis à la tutelle du Ministère des transports et, comme tel, un chapitre du rapport lui est consacré.

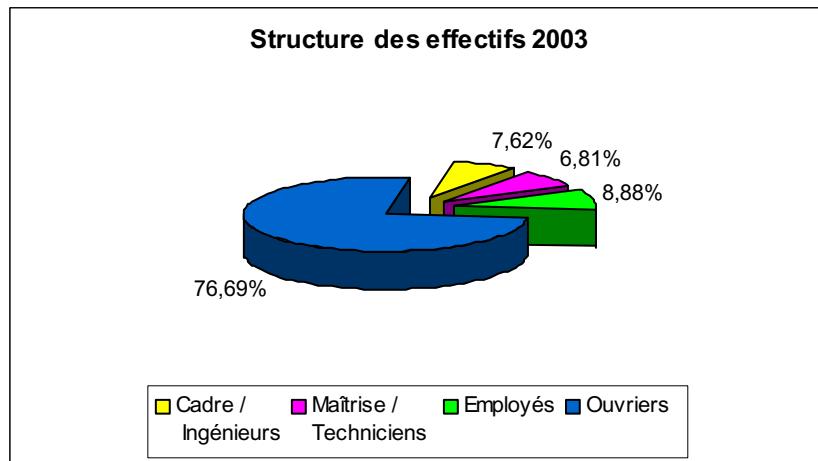
I.3.1. L'emploi dans la branche

Si le secteur de l'assainissement et de la gestion des déchets occupe globalement près de 56000 personnes travaillant dans plus de 1500 entreprises, la branche des activités de déchet comprenant essentiellement l'enlèvement des déchets ménagers ou autres compte un peu moins de 34 000 salariés en 2003.

L'effectif global enregistre un léger recul (- 0,67 %) par rapport à 2002.

Le nombre d'ouvriers et d'agents de maîtrise et techniciens diminue légèrement, contrairement aux employés et aux cadres. La catégorie des ouvriers continue cependant à représenter près de 80% de l'effectif global de la branche

2003	Cadre / Ingénieurs	Maîtrise / Techniciens	Employés	Ouvriers	Total
	Effectif				
	2 576	2 304	3 004	25 938	33 822
%	7,62%	6,81%	8,88%	76,69%	100%
2002	Cadre / Ingénieurs	Maîtrise / Techniciens	Employés	Ouvriers	Total
Effectif	2 259	2 631	2 747	26 416	34 053
%	6,63%	7,73%	8,07%	77,57%	100%



Les emplois qui occupent le plus d'ouvriers sont ceux de conducteur et d'équipier de collecte. Les conducteurs représentent 47,30% de l'effectif ouvrier en CDI et les équipiers de collecte 30,10%.

On assiste, en 2003, à une baisse sensible du nombre d'équipiers de collecte (- 8,38%). Le nombre de conducteurs, quant à lui, augmente très légèrement (+ 2,24%). Notons enfin la baisse du nombre d'agents de centre de tri et d'agents de centre de traitement.

• Caractéristiques de l'emploi

En 2003, 32601 salariés sont titulaires d'un CDI, soit près de 96% de l'effectif global de la branche.

Le pourcentage de salariés sous **contrat à durée déterminée** représente 2,73% de l'effectif de la branche (7,82% des employés et 2,39% des ouvriers).

La proportion des salariés à **temps partiel** est de 3,73%. La proportion de femmes à temps partiel représente 56,45% de l'ensemble.

La branche reste majoritairement composée d'hommes (86,81% de l'effectif en CDI).

Si la **part des femmes** est la plus faible chez le personnel ouvrier (4,25% en 2003), il faut souligner une progression marquée par rapport à 2002 où elle ne représentait que 2,86% de la population ouvrière de la branche.

Plus de 75% des salariés ont entre 26 et 50 ans, 7,71% d'entre eux ont moins de 25 ans et 16,46% plus de 50 ans.

En 2003, un tiers de l'effectif de la branche a moins de 3 ans d'ancienneté et la moitié moins de 5 ans d'ancienneté. On observe également que plus de 30% de l'effectif global possède plus de 10 années d'ancienneté.

• Nombre d'embauches

En 2003, la branche enregistre 6 198 embauches.

Les ouvriers sont les principaux bénéficiaires des embauches en 2003 (64,32% en CDI et 35,68% en CDD). Viennent ensuite les employés (12,88%) et les cadres et ingénieurs (11,94%)

I.3.2. La formation professionnelle

Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus - dispositif du 0,9%

On constate, entre 2002 et 2003, une augmentation du nombre de stagiaires (+ 13,5%) et du nombre d'heures de formation (+ 24,46%) pris en charge par l'OPCIB au titre de ce dispositif.

La durée moyenne de la formation par stagiaire augmente, elle aussi, passant de 19,9 heures en 2002 à 21,9 heures en 2003.

L'effort de formation est particulièrement porté par les entreprises de la branche sur les métiers et la sécurité qui représentent la moitié des heures de formation dispensées.

Dispositif du « 0,2% additionnel »

Si le nombre de stagiaires augmente de manière importante en 2003 (+ 39,9%), on observe une légère baisse du nombre d'heures de formation financées par l'OPCIB au titre de ce dispositif. Ainsi, la durée moyenne des formations baisse en passant de 37,6 heures en 2002 à 26,8 heures en 2003. Plus de 70% des heures de formation réalisées au titre de ce dispositif sont consacrées à l'obtention de la FIMO, de la FCOS, du permis de conduire.

Capital temps de formation (CTF)

On constate, en 2003, une augmentation du nombre de stagiaires (+ 22%) et du nombre d'heures de formation financées par l'OPCIB au titre de ce dispositif (+21%).

La durée moyenne de la formation par stagiaire est restée relativement stable passant de 149,2 heures en 2002 à 147,9 heures en 2003.

Les formations sont principalement consacrées aux métiers et à la sécurité. Si les formations à la sécurité sont en hausse en 2003, on observe une baisse des formations Métier.

Contrats d'adaptation : 44 contrats d'adaptation ont été signés en , dont 41 CDI et 3 CDD (contre 45 CDI et 7 CDD en 2002. La durée moyenne de formation de ces contrats a été de 200 heures. A l'issue de ces contrats, les 3/4 des jeunes sont restés au sein des entreprises (33 en CDI et 1 en CDD). **Contrats de qualification** : 96 contrats de qualification ont été signés en 2003. Sur les 64 contrats terminés en 2003, la durée moyenne de formation a été de 919 heures (634 heures en 2002. A l'issue de ces contrats, un peu plus de la moitié des jeunes sont restés au sein des entreprises (30 en CDI et 4 en CDD). Cependant, seuls 11 titres ont été obtenus par les jeunes en formation.

I.3.3. Les rémunérations

2003	Cadres/ Ingénieurs	Maîtrise/ Techniciens	Employés	Ouvriers
Rémunération globale annuelle brute (DADS)	48900	29600	20200	19300
2002	Cadres / Ingénieurs	Maîtrise/ Techniciens	Employés	Ouvriers
Rémunération moyenne annuelle	52 154	32299	22782	21425

Source : SNAD

en euros

I.3.4. La sécurité et la prévention des risques professionnel

	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Enlèvement des ordures ménagères (90.0BA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	25 858		28 092		31 321		33 845	
Accidents avec arrêt	3 643	14,09	4 094	14,57	4 201	13,41	4 265	12,60
dont accidents avec incapacité permanente	194	0,75	228	0,81	203	0,65	268	0,79
dont accidents mortels	2	0,01	2	0,01	6	0,02	7	0,02

Source CNAM TS - DTT

L'activité de la branche est particulièrement accidentogène.

On note une recrudescence préoccupante ces dernières années des accidents graves (ayant entraîné une incapacité permanente) et particulièrement des accidents mortels du travail).

Pour 2003, le SNAD constate pour l'ensemble de la branche :

- un taux de gravité de 2,2
- et un taux de fréquence de 55

I.4. LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

Les données concernant le TRV sont issues du rapport de branche élaboré chaque année par la CNPEFP des Transports routiers et activités auxiliaires du transport, et du troisième bilan social du secteur émanant de l'Observatoire social des transports.

Ce dernier bilan présente les informations disponibles au 1^{er} mars 2003 et concernant l'année 2000. La dernière Enquête annuelle d'entreprises (EAE) portant sur l'année 2001 fournit également des indications sur les entreprises et les effectifs ainsi que les statistiques UNEDIC plus récentes mais qui concernent les établissements et non les entreprises.

Par contre dans le mémento de statistiques des transports donnant des informations relatives à l'année 2002, le transport routier de voyageurs n'est pas isolé du transport urbain, ce qui n'en permet pas l'exploitation pour ce chapitre.

Les principaux défis auxquels le secteur est confronté sont bien identifiés par la profession :

- *vieillissement de la population des conducteurs entraînant du fait des départs des besoins de renouvellement évalués par la profession à 11% chaque année*
- *difficultés à offrir des perspectives d'évolution vers d'autres emplois au sein des entreprises, du fait notamment de la prédominance des conducteurs et du faible taux d'encadrement actuel.*
- *difficultés de recrutement de conducteurs malgré les avancées récentes effectuées au niveau conventionnel*
- *l'un des aspects tient à la difficulté pour les entreprises de compléter l'emploi du temps des conducteurs à temps partiel affectés à des services scolaires notamment.*
- *le SES observe en effet que la mobilité est moins importante chez les conducteurs affectés à des postes mixtes, c'est –à- dire non spécialisés dans les services occasionnels ou dans des services réguliers.*

I.4.1. L'emploi

1. Données statistiques

L'UNEDIC dénombrait un total de 66 453 salariés dans le TRV au 1^{er} janvier 2003 puis 67866 au 1^{er} janvier 2004.

Les effectifs salariés continuent à progresser (de l'ordre de 2% entre 2003 et 2004 après une progression de 2,45% entre 2002 et 2003).

Cette progression est concentrée sur la tranche des établissements de 50 salariés et plus, et concerne davantage le transport non régulier.

Dans le transport régulier, on observe une prédominance des établissements de 50 salariés et plus qui emploient environ 31500 salariés répartis dans près de 300 établissements, alors que ce sont les établissements de taille intermédiaire (10 à 49 salariés) qui occupent la majorité des salariés dans les autres transports de voyageurs.

Répartition des salariés par taille d'établissement – Données brutes UNEDIC 2004

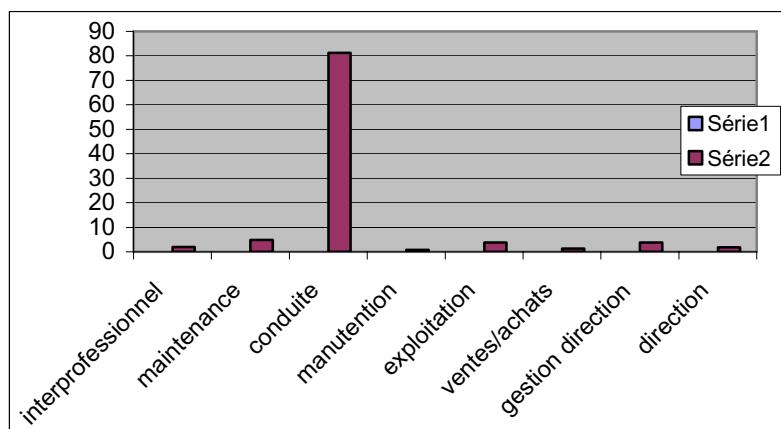
Code NAF	1 à 4 salariés	5 à 9	10 à 49	50 et plus	Total
602 B	934	2470	19070	31505	53979
602 G	599	1470	7754	4064	13887
Total	1533	3940	26824	35569	67866
En %	2,0%	6,0%	40,0%	52,0%	100%

Source : d'après données rapport de branche CNPE

Selon l'enquête EAE, le secteur occupait en 2000 environ 56850 personnes dont 1436 non salariés. 1712 entreprises effectuant des transports réguliers de voyageurs (602 B) employaient 42768 personnes et 1195 entreprises effectuant d'autres activités de transport de voyageurs (602 G) employaient 14092 personnes.

• Une prééminence des conducteurs

Selon la CNPE, le TRV occupe le pourcentage de conducteurs le plus élevé de l'ensemble de la branche transports routiers : en 2003, les conducteurs représentent 80,5 % de l'effectif salarié et 81,3% en 2004, soit près de 55000 conducteurs.



Source : d'après données rapport de branche CNPE

Les autres familles professionnelles sont, à l'exception de la maintenance, moins bien représentées que dans l'ensemble des secteurs relevant de la branche conventionnelle des transports routiers et activités auxiliaires.

Surtout, alors que le personnel de direction représente en moyenne 3,6% des effectifs dans l'ensemble de la branche, dans le TRV, il n'en représente que 1,8%.

La CNPE observe par ailleurs une progression de la part de l'emploi féminin qui dépasse 23% des salariés du TRV en 2003 contre 13,79 % en 1986 (23,1% en 2004). Cette croissance de l'emploi féminin aura été sur 25 ans deux fois plus importante que celle constatée dans les autres secteurs relevant du champ de l'UNEDIC.

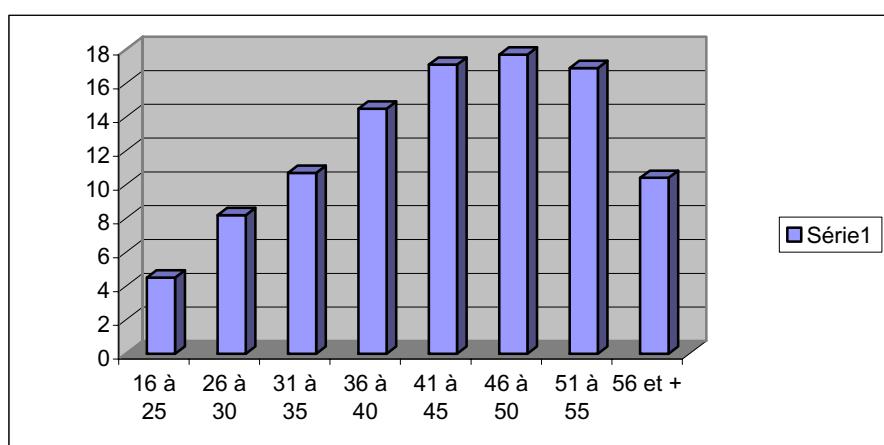
2.Une population vieillissante

Selon la CARCEPT, en 1996, la population des conducteurs du TRV était plus âgée que celle des conducteurs du TRM (40 ans en moyenne contre 37 ans) avec une faible proportion de moins de 25 ans et près de 21 % de conducteurs de plus de 50 ans.

Les données 2003 et 2004 présentées par la CNPE montrent que le TRV est le secteur du transport routier qui emploie la plus faible proportion de jeunes de moins de 26 ans (respectivement 3,7% et 3,1%) ainsi que la plus forte proportion de personnes de plus de 45 ans (près de 47% en 2003 et 45% en 2004 contre toutefois 40% en 2000).

Le palier marqué par la pyramide pour la population de 41 à 56 ans montre que le vieillissement devrait s'accentuer dans les prochaines années.

Pyramide des âges des conducteurs du TRV



D'après données CNPE- 2 004

Selon le bilan social du SES, la **mobilité entre les entreprises** est plus faible que dans le transport de marchandises, notamment chez les conducteurs de transports réguliers ; leur mobilité est néanmoins passée de 29% à 40 % entre 1993 et 2000 alors qu'elles s'est un peu réduite pour les conducteurs en « occasionnel » (de 56% à 45%).

3. Le congé de fin d'activité

Selon l'AGECFA, association qui gère le régime de congé de fin d'activité institué dans le transport interurbain de voyageurs par l'accord national professionnel du 2 avril 1998, en 2003, 312 nouveaux bénéficiaires sont entrés dans le régime et, au 31 janvier 2004, le nombre total de bénéficiaires depuis l'origine était de 974.

Selon les projections établies par l'AGECFA, le nombre de bénéficiaires de ce régime augmenterait jusqu'en 2006 et se stabiliseraient ensuite.

64 % des bénéficiaires avaient entre 55 et 56 ans lors de leur entrée dans le dispositif et les routiers concernés avaient conduit pendant 31,7 ans en moyenne.

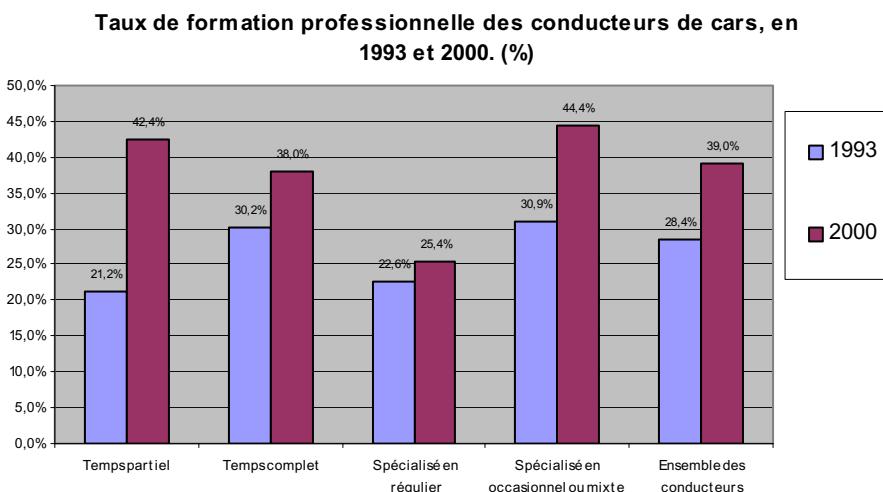
I.4.2.La formation

Pour répondre à ces défis notamment afin de rendre plus attractive la profession de conducteur et de mieux fidéliser les personnels, le TRV met l'accent sur la formation professionnelle.

On constate si l'on compare conducteurs du TRM et du TRV que si les conducteurs du TRV sont plus nombreux à avoir un diplôme de niveau bac ou plus, par contre, ils étaient plus nombreux en 2000 (près de 40%) à n'avoir aucun diplôme et seuls 43,7% d'entre eux contre plus de 50% dans le TRM avaient un CAP ou BEP.

D'où l'importance des formations initiales obligatoires mises en œuvre dans le TRV depuis l'année 2000 et l'intérêt également de la validation des acquis de l'expérience qui a été expérimentée avec succès dans certains secteurs du transport (voir rapport sur la formation professionnelle dans les transports –CNT 2003).

Le secteur du TRV a mis l'accent depuis plusieurs années sur la formation continue des conducteurs, ainsi qu'en témoigne le tableau relatif à l'évolution de la FPC entre 1993 et 2000 (d'après le bilan social du TRV – DTT/SES).



On observe toutefois que les conducteurs spécialisés en service régulier n'ont pas connu une progression équivalente à celle des autres conducteurs.

Les prochaines données Cereq permettront de constater si la mise en œuvre de la Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) dans le secteur à compter de 2000 se traduit par une nouvelle progression du taux d'accès à la formation des conducteurs. .

I.4.3. La durée du travail

1. Une progression de l'emploi à temps partiel

Selon la CNPE, la proportion de salariés à temps partiel qui avait diminué légèrement pour se situer à 31,6% en 2003 a progressé à nouveau pour atteindre 33,5% en 2004. Elle a beaucoup augmenté depuis 1986 où elle ne représentait que 21 % des emplois.

Le bilan social du TRV de février 2004 fournit certaines précisions : en 2000 le recours au temps partiel est plus élevé pour les femmes (43,7%) que pour les hommes (23,7%), plus élevé dans les petites entreprises, notamment celles de cinq à neuf salariés dans lesquelles il concerne 37,9 % de salariés.

Il est plus répandu dans le transport régulier de voyageurs que dans le transport occasionnel.

Les conducteurs à temps partiel travaillent en moyenne près de 31 heures par semaine (dont près de 24 heures de conduite), davantage en service occasionnel qu'en service régulier (respectivement 32,2 heures et 27,4 heures) et davantage s'ils sont conducteurs plutôt que conductrices (33,2 heures et 25,6 heures).

2. Les durées moyennes hebdomadaires de travail 1999/2000 des conducteurs à plein temps

Une enquête a été menée par l'INRETS de 1999 à 2001, sur les conditions de travail et la carrière des conducteurs d'autocars. A partir d'un échantillon tiré des fichiers DADS de 1998, 502 conducteurs d'autocars ont été enquêtés sur leurs conditions de travail.

Une nouvelle enquête dont les résultats devraient être disponibles en 2005 a été effectuée par l'INRETS dont les résultats permettront de vérifier si les tendances constatées entre 1993 et 1999 se sont prolongées.

** Moyenne des durées hebdomadaires de travail des conducteurs d'autocars, selon le type de service, le sexe.*

	Enquête 1993	Enquête 1999/2000
Services réguliers	44,2 h	42,4 h
Services occasionnels	50,7 h	41,6 h
Services mixtes	49,4 h	46,1 h
Ensemble	48,2 h	44,6 h
Services en une phase	48,9 h	45,6 h
Services en deux phases	45,2 h	42,4 h
Hommes	48,3 h	44,6 h
Femmes	48,2 h	42,4 h

Source : Inrets

- les comparaisons des résultats de l'enquête 1999-2000 avec ceux de l'enquête précédente de 1993 montrent que la durée de travail hebdomadaire des conducteurs d'autocars à plein temps a baissé de manière significative au cours de cette période (- 3,6 h en moyenne) ; cette baisse est encore plus significative pour l'activité occasionnelle (9,1 h).

- la durée moyenne hebdomadaire attachée aux services en deux phases est toujours plus courte que celle attachée aux services en une phase.

les hommes et les femmes à temps complet avaient une durée hebdomadaire moyenne de travail comparable en 1993, tandis qu'en 1999, la durée hebdomadaire moyenne de travail des femmes est sensiblement plus courte.

L'enquête INRETS constate que la diminution du temps de travail hebdomadaire ne s'est accompagnée d'une diminution aussi importante de la durée de conduite .

Celle-ci n'a été en effet que de 0,9 heure en moyenne. L'essentiel de la diminution a en fait porté sur les « autres temps » consacrés à la clientèle et à l'entretien des véhicules, ce qui traduit une modification de l'organisation de l'activité.

Le temps de conduite moyen d'un conducteur à temps plein est de 31,4 heures en 1999, le temps à disposition représente 8,8 heures et les autres temps, 4,5 heures.

I.4.4. Les rémunérations

Les conducteurs de TRV n'étant pas compris dans le champ de l'enquête permanente mise en œuvre depuis 1995 afin d'évaluer l'incidence du contrat de progrès dans le TRM, il faut se reporter au bilan social du TRV qui fournit des données 2000, donc assez anciennes en la matière, reposant du reste essentiellement sur les données de l'enquête Inrets de 1999/2000.

La CARCEPT effectue des études qui permettent de compléter les données concernant les personnels de conduite. L'intérêt de ces différentes sources est également de donner des éléments de comparaison entre transport routier de marchandises et transport routier de voyageurs et entre transport urbain et transport non urbain de voyageurs.;

Toutefois, la nouvelle enquête effectuée par l'Inrets dont les résultats ne sont pas encore disponibles actuellement va permettre d'actualiser ces données et d'évaluer notamment les incidences en termes de rémunérations effectives des accords conclus en 2002 par les partenaires sociaux du sous secteur. Aussi, la plupart des tableaux statistiques seront-ils donnés uniquement à titre indicatif et figureront en annexe sans commentaires particuliers,

En 1999, le salaire brut annuel des conducteurs de cars était inférieur de 7,7% à celui des conducteurs-receveurs.

Comparé aux salaires du TRM, il était inférieur de 12% à celui des grands-routiers et de 9,2% à celui des conducteurs de plus de 19 tonnes.

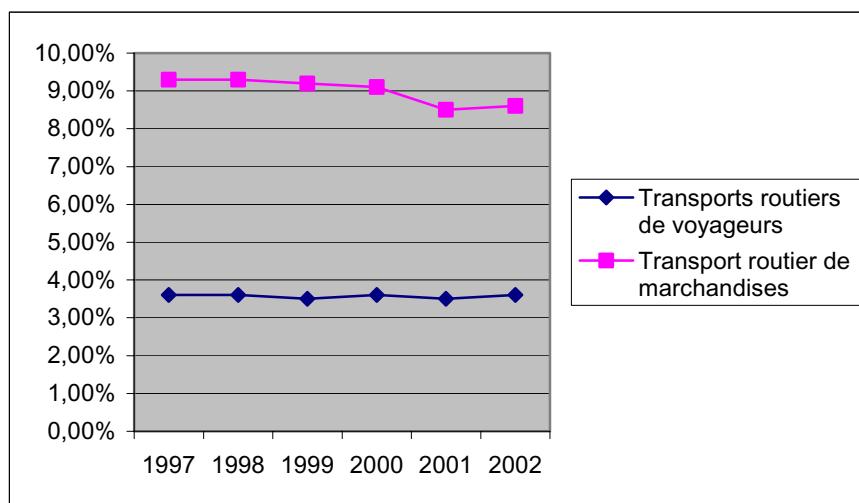
Par ailleurs, les conducteurs de car à temps complet gagnaient 28% de plus que les conductrices et les conducteurs receveurs 15% de plus que leurs homologues féminines.

Enfin, si l'âge des salariés était un facteur peu discriminant, en revanche le salaire moyen évoluait de façon marquée en fonction de l'ancienneté dans le secteur (jusqu'à 26% pour les conducteurs ayant entre 25 et 29 ans d'ancienneté par rapport à ceux ayant moins de cinq ans d'ancienneté).

I.4.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels

En matière d'accidents du travail, le TRV est l'un des sous secteurs d'activité les moins accidentogène du transport (voir données sur le taux de risque respectif de chaque sous secteur en annexe).

Il est en particulier moins accidentogène que le transport routier de marchandises, comme l'indique le graphique suivant.



Source : Tiré des données CNAM

- **Données CNAM**

L'indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt dans les transports routiers de voyageurs est très inférieur à celui des activités du transport routier de marchandises.

	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
<i>Transports routiers de voyageurs (60.2BA)</i>	Total	% Effectif						
<i>Effectif salarié</i>	57 002		60 010		64 109		66 164	
<i>Accidents avec arrêt</i>	2 016	3,54	2 136	3,56	2 215	3,46	2 370	3,58
<i>dont accidents avec incapacité permanente</i>	166	0,29	173	0,29	164	0,26	213	0,32
<i>dont accidents mortels</i>	9	0,02	7	0,01	3	0,01	3	0,01

Source : CNAM

Contrairement au TRM, le risque d'accident avec arrêt est plus élevé que la moyenne pour les salariés du TRV de moins de 40 ans et plus faible pour ceux de plus de 40 ans.

Par contre, les accidents avec incapacité permanente augmentent avec l'âge et atteint un maximum pour les salariés âgés de 50 à 59 ans.

Les accidents de véhicules ne représentent que 10% des accidents du travail.

Selon l'Observatoire national interministériel de sécurité routière (ONIRS) , le nombre d'accidents de véhicules de transport en commun a baissé de 34% de 1986 à 2000. Ils entraînent la quasi-totalité des accidents du travail mortels pour les conducteurs (0,4% de l'ensemble des accidents du travail avec arrêt du secteur).

A titre indicatif, en 2003, l'ONIRS a recensé 1734 accidents corporels routiers impliquant au moins un véhicule de transport en commun, ce qui représente 1,4% du parc. 4 conducteurs ont été tués, 6 gravement blessés et 123 légèrement.

I.4.6. Le dialogue social

(voir premier fascicule)

II. LES TRANSPORTS URBAINS

II.1. Données générales

Les sociétés exploitant des réseaux de transports urbains de personnes sont, d'une part la RATP qui est un EPIC dont le personnel est soumis à un statut réglementaire, et d'autre part, pour les transports publics de province essentiellement des sociétés privées, filiales de grands groupes pour la plupart.

On trouve également quelques entreprises exploitées en régie comme la régie des transports marseillais (TRM) et des sociétés d'économie mixte.

Hormis la RATP, les personnels de ces entreprises relèvent de manière générale de la Convention collective des transports urbains.

La régie autonome des transports parisiens (RATP) est l'entreprise publique qui gère le métro parisien et les autres transports urbains à Paris et dans sa proche banlieue. (La RATP, la SNCF ainsi que 90 entreprises privées regroupées au sein de l'association Optile, exploitent les transports publics de la région. Leur activité est coordonnée par le Syndicat des Transports d'Île de France).

Elle a été créée en 1949, afin de gérer l'ensemble des moyens de transport souterrains et de surface, auparavant aux mains d'entreprises privées. Elle a le statut d'un établissement public économique et commercial (EPIC).

La RATP est à la tête d'un groupe de sept filiales principales, présent dans différentes activités.

Pour l'activité transport, RATP Développement, co-entreprise avec la société Transdev est chargée de développer l'activité de transporteur urbain dans d'autres agglomérations en France et à l'étranger. Cette société gère les transports urbains de plusieurs agglomérations importantes en France et en Europe (dont Nottingham, Londres, Turin, Rome, Porto) et en Australie (dont Melbourne et Sydney). Elle exploite un réseau ferroviaire et routier autour en Italie.

En effet la loi SRU de décembre 2000 a autorisé la RATP à sortir de l'Île-de-France, son territoire traditionnel, et elle peut ainsi concurrencer les deux grands groupes de transport urbains en France : Kéolis (Groupe SNCF) et Connex (Groupe Veolia ex-Vivendi) à l'occasion du renouvellement des concessions de service public.

Les réseaux de transport urbain des villes de province sont exploités pour la plupart par l'un des trois grands groupes français du transport public.

Connex qui emploie 55 000 salariés dans le monde, est le premier exploitant privé de transport terrestre de voyageurs en Europe ; la société exploite notamment le métro de Stockholm. Son chiffre d'affaires (2003) s'élève à 3,7 milliards d'euros (dont environ 40 % en France), en croissance de 7,3 % par rapport à 2002.

Keolis appartient au groupe SNCF. Cette société exploite des réseaux de transports urbains et des réseaux ferroviaires locaux et régionaux dans plusieurs pays d'Europe. Cette société de

droit privé est à la tête d'un groupe important qui emploie 28 500 salariés et réalise un chiffre d'affaires d'environ 2 milliards d'euros.

Transdev est une société filiale de la Caisse des Dépôts et Consignations. Le groupe, qui comprend de nombreuses filiales d'exploitation, est présent dans de nombreuses villes de France, dans plusieurs pays d'Europe, ainsi qu'en Australie. Il a noué un partenariat étroit avec le groupe RATP, avec échange réciproque d'actions.

Il exploite principalement des réseaux d'autobus et de tramways. (chiffre d'affaires : 582 millions d'euros en 2003, effectif du personnel : 18 000, nombre de réseaux en exploitation : 80 réseaux urbains).

II.2. La RATP

Les données ci-après sont issues du bilan social 2003 établi par la RATP- contribution de l'observatoire social de la RATP.

II.2.1. L'emploi

Au 31 décembre 2003, l'effectif total de la RATP était de 44 795 agents.

En 2003, le rythme des embauches reste conforme aux prévisions.

L'année 2003 aura été marquée par un volume d'embauche retrouvant un niveau antérieur à la période de l'ARTT caractérisé par une hausse des recrutements pour les années 2000, 2001 et 2002.

En 2003, le nombre d'embauches est conforme à la cible budgétaire et aux plans de recrutements définis avec les départements. Ces embauches ont notamment permis de renforcer l'offre de transport dans le cadre du contrat STIF. La tendance de recrutement des cadres reste élevé par rapport aux années 2001/2002.

La politique en faveur de l'emploi des jeunes se poursuit. Près de la moitié des embauches sont des embauches de jeunes de moins de 26 ans en 2003.

Evolution de 1999 à 2003 de l'effectif total par catégorie (Source : RATP)*

effectif au 31 décembre	1999	2000	2001	2002	2003
Cadres	3 260	3 373	3 580	3 758	3 830
Maîtrise	6 988	7 216	7 549	7 714	7 702
Opérateurs :	30 677	31 429	32 490	33 129	33 263
Roulants	14 429	14 684	15 342	16 015	16 228
Maintenance	6 846	6 801	6 982	7 086	7 070
Exploitation	8 191	8 766	9 000	8 858	8 789
Gestion des ressources	1 211	1 178	1 166	1 170	1 176
Total	40 925	42 018	43 619	44 601	44 795

* Le mode de calcul de l'effectif a été mis en conformité stricte avec la législation à partir de cette année. Les comparaisons rigoureuses avec les années antérieures ne sont donc pas possibles.

Evolution des embauches et des départs entre 1999 et 2002 (Source : bilan social RATP)*

	1999	2000	2001	2002	2003
Embauches					
Agents sous statut	2 260	2 353	2 783	2 327	1 837
Agents contractuels (CDI)	188	186	122	147	150
Total embauches par contrats à durée indéterminée	2 448	2 539	2 805	2 474	1 984
Contrats à durée déterminée*	225	159	179	219	317
Contrats de qualification	Nd	nd	356	451	320
 <u>Parmi les départs</u>					
démissions	151	172	118	209	236
départs volontaires en retraite ou préretraite	1 020	766	831	715	949
retraite d'office et réformés	163	125	140	166	210
fin de CDD	646	795	695	976	784
Total global des départs	2 045	2 263	2 335	2 590	2 627

La proportion de femmes dans l'effectif total continue sa progression. Elle atteint 19,4% en 2003 pour l'ensemble de l'effectif (18% pour les opérateurs, 23% pour la maîtrise et 27% pour les cadres).

On observe en 2003 une légère augmentation de l'âge moyen des effectifs qui passe de 39 ans 2 mois en 2002 à 39 ans 4 mois en 2003.

L'ancienneté moyenne augmente légèrement, passant de 13 ans 11 mois à 14 ans.

Cette durée moyenne masque des disparités importantes entre les cadres (20 ans 3 mois d'ancienneté en moyenne), la maîtrise et les techniciens supérieurs (18 ans 6 mois) et les opérateurs (12 ans 2 mois).

II.2.2. La formation professionnelle

	Réalisations 2003
<i>Nombre d'heures de formation professionnelle continue</i>	1 208 400
<i>Nombre d'heures de formation qualifiante à l'embauche</i>	388 200
<i>Taux de réalisations par rapport aux prévisions</i>	87 %
<i>Nombre d'agents formés</i>	29 400 soit 68 % de l'effectif au 31/12/2003
<i>Durée moyenne de formation par agent à l'effectif (hors formation qualifiante à l'embauche)</i>	28 heures
<i>Durée moyenne de formation par agent formé (hors formation qualifiante à l'embauche)</i>	41 heures
<i>Investissement (en millions d'euros)</i>	87
<i>Taux de participation par rapport à la masse salariale</i>	6,59

En matière de formation initiale, 372 jeunes sont en contrat de qualification au 31 décembre 2003.

La RATP a consacré, cette dernière année, 6,59% de la masse salariale à la formation continue (soit près de 87 millions d'euros).

En 2003, 29 425 agents ont été formés soit 68 % de l'effectif contre 26 700 en 2002.

Le nombre moyen d'heures de stage reste élevé avec 41 heures par agent formé et 28 par agent à l'effectif.

L'effort de formation bénéficie principalement aux opérateurs ainsi qu'aux nouveaux embauchés. La nature des stages se répartit en 2003 entre actions de formation professionnelle imputables (71%), actions de formation qualifiante liée à l'embauche (22,80%) et actions relevant d'autres dispositifs de formation non imputables (6,20%). Sur les 193 agents ayant bénéficié d'un congé formation en 2003, 157 sont des opérateurs qualifiés. 56 agents ont par ailleurs bénéficié d'un bilan de compétences en 2003.

*Evolution de 1999 à 2003 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie
(Source : RATP)*

	1999		2000		2001		2002		2003	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	1 672	89 502	1 665	82 335	1593	82 772	1 653	81 098	1 890	93 376
Maîtrise	5 057	278 144	5 153	294 497	5333	314 154	5 178	280 629	5 531	299 576
Opérateurs qualifiés	19 877	991 551	19 482	983 391	22 201	961 549	18 844	1056234	21 233	983 472
Opérateurs non qualifiés	851	245 986	962	374 470	969	572 419	978	454 234	771	325 902
Ensemble	27 457	1 605183	27 262	1 734693	30 096	1930 894	26 653	1872670	29 425	1 702 326

II.2.3. La durée du travail

- Heures annuelles théoriquement travaillées par agent

année	2001	2002	2003
Heures travaillées	1 561h	1 561h	1 561h

- Nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires individualisés.

	1999	2000	2001	2002	2003
Cadres	1 216	1 012	984	963	930
Maîtrise	2 226	2 150	2 254	2 264	2 333
Opérateurs	3 308	3 398	3 529	3 730	3 611
Ensemble	6 750	6 570	6 867	6 957	6 874

- Le nombre d'agents occupés à temps partiel se stabilise en 2003
- 35 576 agents occupent des emplois à horaires alternants et/ou décalés en 2003.
- 1 721 occupent des emplois à horaire de nuit.

Agents à temps partiel de 1999 à 2003

	1999	2000	2001	2002	2003
< 50 %	21	18	20	21	16
de 50 à 59	269	313	315	322	325
de 60 à 69 %	80	71	66	84	75
de 70 à 79 %	284	400	836	252	261
de 80 à 89 %	969	1004	694	952	957
90 %	113	119	116	124	136
Total	1 756	1925	2047	1755	1768

Après un recul du nombre de salariés travaillant à temps partiel en 2002, (suite à la mise en œuvre de l'aménagement de la réduction du temps de travail pour partie), l'année 2003 est marquée par une augmentation : le nombre de cadres occupés à temps partiel a doublé, + 36,6% chez les maîtrises et +5,7% chez les opérateurs.

Sur l'ensemble des agents à temps partiel, 46,7% sont des hommes et 53,3% sont des femmes.

L'absentéisme n'évolue pas entre 2002 et 2003 en nombre moyen de journées d'absence pour maladie : 11,1 jours d'absence par agent mais augmente légèrement pour accident de travail ou de trajet (1,71j en 2003 pour 1,68j en 2002).

II.2.4. Les rémunérations

En 2003 la rémunération mensuelle moyenne nette est de 2149 Euros (2 022€ pour les femmes, 2 179 € pour les hommes).

- *Evolution de la rémunération mensuelle moyenne brute :*

Rémunération mensuelle moyenne brute par catégorie socioprofessionnelle (en euros)

	2000	2001	2002	2003
Cadres	4184	4188	4262	4068
Maîtrise et techniciens supérieurs	2724	2761	2837	2881
opérateurs	2043	2074	2166	2193
Ensemble	2311	2344	2435	2459

- *Répartition de l'effectif permanent disponible par tranche de rémunération annuelle nette* :*

	2000	2001	2002	2003
Moins de 13720 euros	460	424	466	412
De 13721 à 15245 euros inclus	133	201	95	88
De 15246 à 18294 euros inclus	1578	1431	1217	1112
De 18295 à 22867 euros inclus	12878	12107	11962	11768
De 22868 à 30 490 euros inclus	16113	17223	18729	19107
De 30491 à 38112 euros inclus	3617	3928	4380	4787
Plus de 38112 euros inclus	2059	2055	2261	2472

(* net imposable cumulé de l'année sur le nombre de mois travaillés de chaque agent moyenné sur l'effectif disponible: ce qui prend en compte le nombre de mois réellement travaillés).

Les fluctuations des rémunérations mensuelles moyennes d'une année sur l'autre dépendent :

- des mesures salariales
- du turn-over des salariés (avec des entrants ayant des rémunérations moins élevées que les sortants)
- et des mesures individuelles des agents (avancement d'échelon, d'échelle)

- A partir de 2002, il faut tenir compte des effets 13^{ème} mois.
- La rémunération mensuelle moyenne nette croît de 1,8% en 2003.

II.2.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels

1. Accidentologie

En diminution par rapport à l'année précédente, le nombre d'accidents du travail avec arrêt recensés en 2003 est de 2768.

Le taux de fréquence (rapporté au nombre d'heures réellement travaillées) enregistre une diminution significative après la forte progression constatée en 2001 et le taux de gravité des accidents du travail commence un mouvement de baisse en 2003.

Accidents du travail de 1998 à 2003 – bilan social RATP

	1999	2000	2001	2002	2003
Accidents avec arrêt	2 798	2 718	2 882	2810	2768
Accidents mortels :					
- de travail	1	0	0	0	0
- de trajet	0	2	3	0	0
Taux de fréquence (1)	47,24	45,79	49,21	47,43	46,98
Taux de gravité (2)	0,80	0,86	1,00	1,07	1,03

(1) *Nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000/ Nombre d'heures travaillées*

(2) *Nombre de journées perdues x 1 000 000/Nombre d'heures travaillées*

Le nombre d'incapacités permanentes, partielles ou totales, est en forte progression par rapport à 2001 : 566 en 2003, 448 en 2002 contre 292 en 2001.

Les accidents liés aux agressions, régressent (31,7% en 2003 contre 35,4% des accidents en 2002). Les accidents de circulation, de manutention et stockage deviennent les plus fréquents (35,4% des accidents en 2003).

Répartition des accidents par nature de 1998 à 2002 en %

Nature des accidents en %	1999	2000	2001	2002	2003
Existence de risques graves	1,9	1,6	0,4	0,5	0,9
Chutes avec dénivellation	16,9	15,5	11,1	16,8	18,6
Occasionnés par des machines	0,7	0,8	0,5	0,7	0,8
Circulation, manutention, stock age	37,2	35,9	38,5	34,3	35,4
Occasionnés par des objets	0,9	0,8	0,3	0,1	0,5
Circulation sur la voie publique	3,7	4,1	5,4	4,7	4,6
Utilisation d'outils à main	1,5	1,3	1,2	2,6	2,8
Rixes, agressions et attentats	32,5	37,0	36,4	35,4	31,7
Divers	4,7	3,0	6,2	4,9	4,7

132 maladies professionnelles ont été déclarées en 2003, parmi lesquelles 65 sont consécutives à des affections péri articulaires et 32 à l'inhalation de poussières d'amiante.

Enfin, en 2003, 713 agents dont 330 machinistes-receveurs ont fait l'objet d'un avis d'inaptitude provisoire et 275 d'un avis d'inaptitude définitive à leur emploi statutaire ; 151 agents ont bénéficié d'une requalification sur un poste qualifié à la suite d'une inaptitude et 17 ont été reclassés dans l'entreprise.

2. Prévention

Parmi les mesures de prévention prises par la RATP, le bilan social fournit des données :

- sur l'effectif formé à la sécurité dans l'année (en 2003, 2 575 agents ont été formés à la sécurité incendie, 1 022 au secourisme et 4 847 ont reçu une formation spécifique à leur département)
- sur le nombre de réunions des CHSCT dans l'entreprise : 119 en 2003

- et sur l'action du service de la médecine du travail qui a effectué plus de 64000 examens médicaux et 3035 vacations consacrées à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.

II.2.6. Le dialogue social

L'année 2003 aura notamment été marquée par les mouvements sociaux du 1^{er} semestre, principalement en mai et juin, liés au thème de l'évolution des régimes de retraite.

Ces mouvements, alimentés par une problématique externe à l'entreprise, ne doivent toutefois pas masquer d'autres dimensions significatives des relations sociales durant cette année.

Dans le cadre du Protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social, la Commission du dialogue social s'est réunie le 31 mars 2004. La réunion s'est déroulée en deux temps avec un examen des principaux indicateurs caractéristiques des relations sociales en 2003 et des échanges sur des thèmes spécifiques formulées par les organisations syndicales.

1. La négociation collective (voir aussi premier fascicule)

Les 42 accords et avenants signés en 2003 traduisent l'engagement d'une majorité d'organisations syndicales dans cette forme de dialogue social et de contractualisation. Si le nombre d'accords collectifs et avenants varie selon les organisations syndicales, chacune d'elle signe dans une proportion équivalente quelque soit le niveau (entreprise, département et unité).

74 % des accords collectifs et avenants signés en 2003 recueillent au moins 50 % des suffrages exprimés et l'ensemble a un niveau de représentativité supérieure à 35% conformément au protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social.

La concentration d'accords collectifs et d'avenants au niveau des unités (76 %) confirme ce niveau de structure comme le lieu de régulation sociale principal de l'entreprise. Ce constat est confirmé par la proportion d'alarmes sociales déposées à ce niveau (89 %).

Au-delà du volume, les thèmes abordés dans la négociation collective, notamment dans la négociation transversale, sont une illustration de la qualité du dialogue social (Accords relatifs à la structure du régime spécial et à la mise en place de la protection complémentaire ; Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

Accords d'intéressement pratiqués à la RATP. Ils s'appliquent à l'ensemble du personnel, toutes catégories confondues, de manière uniforme. Chaque agent touchant le même montant, la mesure joue donc plus fortement pour les salaires les plus bas de l'entreprise. La somme versée est calculée en fonction des résultats de l'entreprise.

L'intéressement fait l'objet d'une délibération en conseil d'administration et peut concerner 30 % du bénéfice. Ainsi, le résultat positif de 12 millions d'euros de l'entreprise en 2003 a permis d'affecter 4 millions d'euros environ à de l'intéressement, soit environ 90 euros par employé.

L'intéressement individuel est proportionnalisé au travail effectif de l'employé, étant entendu qu'un abattement est appliqué pour toutes les journées d'absence.

2.Le dispositif de prévention des conflits (voir dossier général sur la prévention des conflits collectifs dans le premier fascicule)

Ce dispositif confirme son rôle dans la régulation sociale locale. 272 alarmes sociales ont été déposées en 2003, dans des proportions différentes par l'ensemble des organisations syndicales. Ce volume s'inscrit dans une dynamique de hausse continue constatée depuis 1996. Cette tendance a été

renforcée depuis 2002, par la mise en place des délégués syndicaux en unité et par l'utilisation de ce dispositif par la CGT.

Les suites se concrétisent principalement par des constats d'accord (56 %) et marginalement par des conflits (3 %) confirmant les tendances observées depuis 1996.

Pour la deuxième année consécutive, le nombre de gestes de prévention des conflits (272) est supérieur au nombre de préavis (182).

3. La conflictualité en 2003

En 2003, avec 182 préavis, le volume global reste voisin à celui de 2002 et correspond au niveau le plus bas enregistré depuis 1990¹¹.

La **mobilisation des agents** s'est principalement concentrée lors des mouvements sur le thème des retraites. Compte tenu de ce contexte particulier, avec 1,32 jour de grève par agent, ont observe une augmentation significative par rapport à 2002 (0,26 jour de grève par agent).

Toutefois, on observera que les 7 mouvements généraux à l'entreprise concentrent à eux seuls 1,28 jour de grève par agent. Le niveau cumulé de mobilisation sur les autres préavis au niveau de l'entreprise ne permet pas une comparaison significative.

4. Le paysage syndical en 2003¹²

Aucune élection professionnelle n'était organisée en 2003.

Rappel de la répartition des voix aux élections 2001+2002** (Source RATP)*

	2001+2002
Organisation syndicale	% de voix- CDEP***
CFDT	11,4
CFTC	3,5
CFE-CGC	3,9
CGT	41,7
FO	11,7
FSI	9,1
UNSA RATP	18,4

*Elections en décembre 2001 dans les établissements de maintenance (suite à une réorganisation dans ce secteur).

** Elections en décembre 2002 les autres établissements.

L'ensemble de ces résultats constituant la représentation syndicale de l'entreprise valable pour l'année 2003.

*** Comités d'Etablissement (Comités Départementaux Economiques et Professionnels)

• L'activité de la Commission Mixte du Statut (CMS) (voir premier fascicule)

¹¹ Début de la comptabilisation systématique des préavis.

¹² De nouvelles élections ont eu lieu en 2004 aux comités d'entreprise et d'établissements.

Pour des raisons de cohérence avec les autres modes pour lesquels on ne dispose pas d'informations officielles (DARES – IDGTT) pour les années 2003 et 2004, les résultats les plus récents concernant RATP et SNCF ne seront pas mentionnés ici.

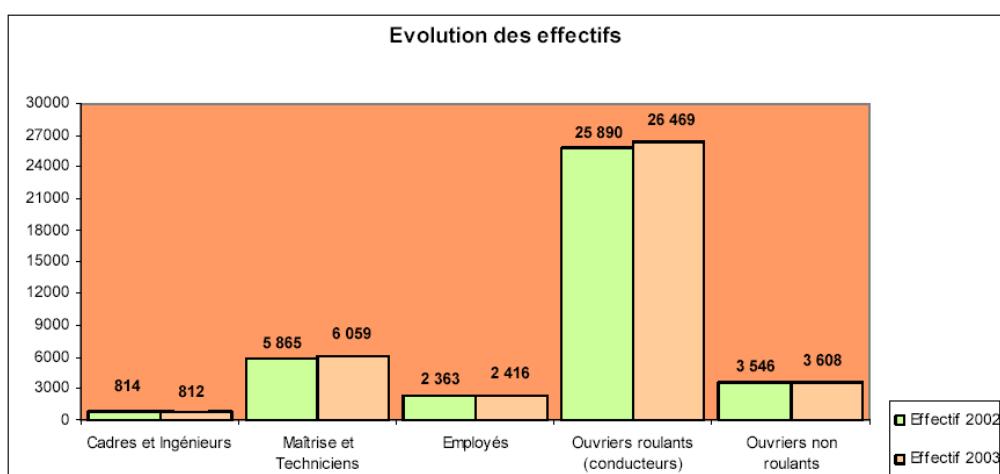
II.3. Les transports urbains de province

II.3.1. L'emploi

• Evolution des effectifs

Le rapport de branche annuel, établi par l'Union des Transports Publics, fait état pour l'année 2003 d'une progression significative des effectifs du transport urbain (+ 2,3% après +3% en 2002 et + 2,5% en 2001), correspondant à une création nette de plus de 886 emplois dans les entreprises constituant le panel retenu..

Logiquement et comme les années précédentes, la catégorie des ouvriers roulants est celle qui a vu le plus grand nombre d'emplois créés en 2003 (+579).



Sur les six dernières années, la branche a créé près de 6000 emplois. Cette croissance continue est principalement due à l'augmentation ininterrompue de l'offre de transport.

• Structure de l'effectif au 31 décembre 2003 (UTP)

Les données ci-dessus sont issues d'une enquête menée auprès de 103 entreprises de transport urbain membres de l'UTP (hors RATP et SNCF) et regroupant, en 2003, 37607 salariés en contrat à durée indéterminée (temps plein + temps partiel en équivalent temps plein).

L'UTP évalue les effectifs totaux du secteur à environ 41000 personnes.

Les entreprises de l'échantillon ont été réparties en trois classes suivant la taille de l'agglomération. Les entreprises desservant des agglomérations supérieures à 250 000 habitants (21) représentent 67% des salariés, celles desservant des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants(36) occupent 25,3% des salariés.

Les entreprises desservant des agglomérations de moins de 100 000 habitants, soit 46 regroupent 7,7% des salariés de l'échantillon.

	Effectif à temps plein (hors CDD, intérimaires et temps partiel)	745	2,1	5 462	15,5	1 975	5,6	23 911	67,7	3 207	9,1	35 300	100
	. dont femmes	129	2,8	667	14,8	1 060	23,5	2 583	57,3	72	1,6	4 511	100
2	Personnel à temps partiel (hors CDD et intérimaires)	67	1,6	597	14,7	441	10,9	2 558	62,9	401	9,9	4 064	100
	. dont préretraites progressives (PRP)	33	1,4	462	19,2	115	4,8	1 528	63,6	265	11	2 403	100
3	. dont femmes	31	3,3	135	14,2	322	33,9	404	42,6	57	6	949	100
	Equivalent temps plein du personnel à temps partiel	40,9	1,8	328,9	14,2	276,9	12	1 444,1	62,6	216,5	9,4	2 307,3	100
	. dont femmes	21,9	3,4	96,9	15,7	202,6	32,8	260,5	42,2	36,8	5,9	618,7	100

Rapport de branche – UTP

Les effectifs à temps plein et à temps partiel représentent au total dans les 103 réseaux de l'échantillon 39364 personnes contre 38478 en 2002.

(26374 salariés travaillent dans les entreprises de classe 1 ; 9956 dans les entreprises de classe 2 et 3034 salariés dans celles de classe 3).

- Répartition par catégorie professionnelle.**

D'année en année, la répartition des effectifs par catégorie professionnelle connaît peu de modifications. Les conducteurs représentent ainsi un peu plus de **67% de l'effectif** des réseaux de transport urbain ; leur proportion varie en fonction de la taille du réseau et est la plus élevée dans les entreprises de classe 3 (76,9% de l'effectif en moyenne).

Evolution de la répartition par catégorie professionnelle de 2000 à 2003

en %	2000	2001	2002	2003
Ingénieurs et cadres	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,1 %
Maîtrise et techniciens	14,9 %	14,9 %	15,3 %	15,4 %
Employés	5,8 %	6,4 %	6,1 %	6,1 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	67,6 %	67,2 %	66,8 %	67,2 %
Ouvriers non roulants	9,6 %	9,3 %	9,6 %	9,2 %
Total	100 %	100 %	100%	100 %

Source : UTP

- Temps partiel**

La part des salariés à temps partiel s'est légèrement accrue dans les entreprises de la branche : 10,3% en 2003 contre 9,7 % en 2002.

Cette augmentation est principalement due au nombre plus important des salariés en préretraite progressive.

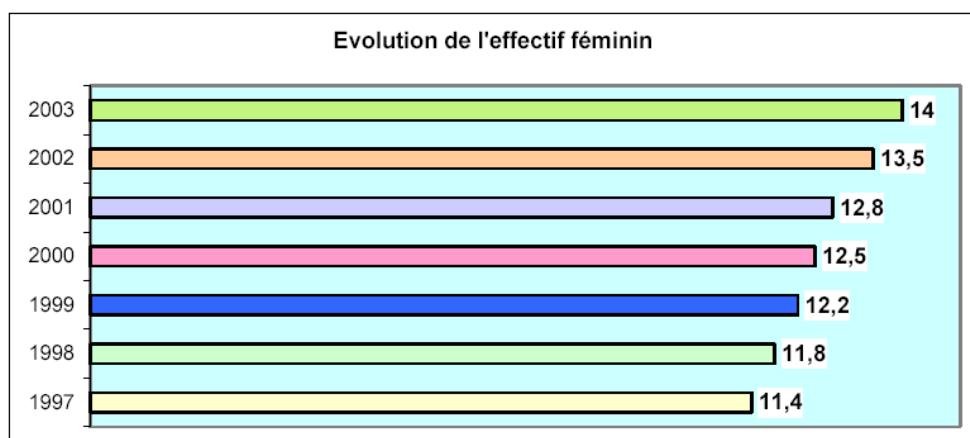
Après déduction de ces salariés en PRP la branche ne compte que 4,2% de salariés à temps partiel. 9,7% des conducteurs travaillent à temps partiel en 2003 et 62,9 % des salariés à temps partiel sont des conducteurs.

77% des salariés à temps partiel sont des hommes.

Le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel représente 65,5% du temps de travail d'un salarié à plein temps.

- **Travail féminin**

La part des femmes dans l'effectif total poursuit sa progression. Les femmes représentent ainsi 13,9 % des effectifs de la branche en 2003 contre 13,5% en 2002 et 11,4% en 1997. Cette progression se remarque notamment chez les conducteurs (11,3% sont des conductrices contre 9,8% en 2001). C'est dans la catégorie des employés que la proportion de femmes par rapport à l'ensemble de l'effectif de la catégorie est la plus élevée (57,2 % en 2003). Cette proportion atteint encore 19,7 % chez les ingénieurs et cadres.



- **Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)**

Après avoir progressé en 2002 de 1,9% à 2,6 % , la part de salariés sous CDD sensiblement diminué en 2003 pour revenir à 2,1% ; le taux de recours aux CDD dans la branche reste nettement inférieur à la moyenne nationale (6,5 %).

- **Cessation anticipée d'activité**

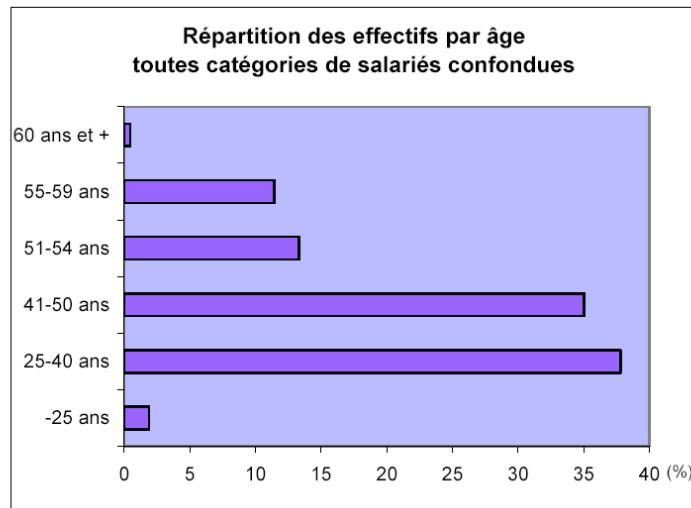
Le nombre de salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est en augmentation. 2403 salariés, soit 51% des salariés âgés d'au moins 55 ans en ont bénéficié.

La suppression du dispositif de pré-retraite progressive programmée pour la fin 2005 risque de poser des problèmes délicats aux entreprises de la branche .

- **Répartition par âge et par ancienneté**

La répartition des effectifs par âge se caractérise par une faible part des moins de 25 ans (moins de 2% des effectifs); la part des salariés de 50 ans et plus continue sa progression dans l'effectif: 25,2 % contre 24,4% en 2002 et 23% en 2001.

Ce vieillissement progressif devrait s'accentuer dans les prochaines années compte tenu du nombre de salariés âgés de 41 à 50 ans aujourd'hui qui représentent 35 % des effectifs.



De manière corrélative, la part des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté continue de croître (32,7% des effectifs en 2003 contre 31,3% en 2002) en raison de l'arrivée dans cette tranche d'âge des générations correspondant aux recrutements importants des années 1970/1980.

La part des salariés ayant une ancienneté supérieure à 25 ans a sensiblement progressé (17,2% des effectifs en 2003 contre 15,4% en 2002).

II.3.2. La formation professionnelle

• Formation continue

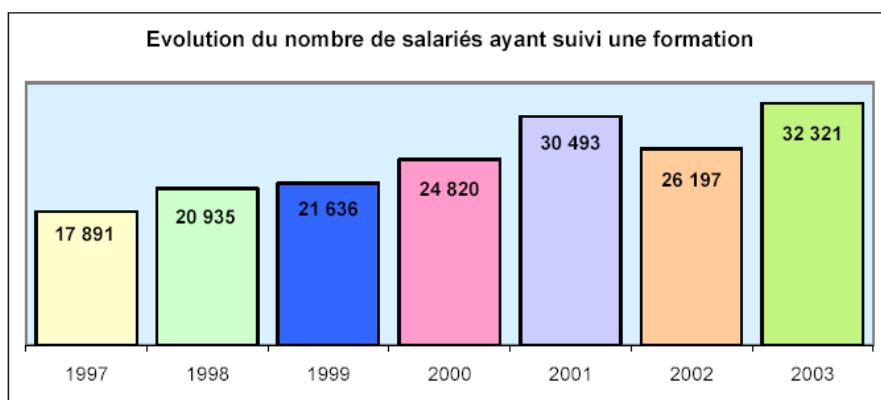
En 2003, les investissements consacrés à la formation continue des salariés ont légèrement augmenté tant dans leur montant (+1,4%) qu'en pourcentage de la masse salariale passant de 3,3% en 2002 à 3,5% en 2003.

Les entreprises exerçant dans les agglomérations de plus de 250.000 habitants réalisent l'effort de formation le plus important et y consacrent 4 % de la masse salariale.

Le nombre de salariés ayant suivi une formation en 2003 est en nette augmentation par rapport à l'année 2002 (+22%).

80,4% des effectifs de la branche ont suivi une formation en 2003 contre 67,3% en 2002. Dans les entreprises de classe 1, ce pourcentage atteint près de 95% des salariés ; il n'est que de 53,7% dans les entreprises de classe 2 et seulement de 42,7% dans les entreprises de classe 3.

En revanche, le nombre moyen d'heures de formation par salarié est plus faible en 2003 qu'en 2002 (respectivement 21,8 heures et 24,8 heures).



Contrats d'apprentissage et en alternance

En 2003, le nombre de contrats d'apprentissage et en alternance conclus par les entreprises constituant le panel est relativement stable en 2002 contre 239 en 2001).

On constate toutefois une baisse du nombre de contrats de qualification jeune et du nombre de contrats d'adaptation.

	En cours au 31/12/2002	En cours au 31/12/ 2003	Dont conclus en 2002	Dont conclus en 2003
Qualification	252	236	192	189
Dont contrats de qualification adulte	72	78	67	73
Dont contrats de qualification jeune	180	158	125	116
Adaptation	11	5	11	5
Orientation	0	0	0	0
TOTAL	203	241	203	194

Par ailleurs, 83 contrats d'apprentissage ont été conclus en 2003.

Contrats aidés : étaient en cours au 31/12/2003 :

4. 10 contrats emploi solidarité / emploi consolidé (CES/CEC)
5. 21 contrats adultes relais (5 conclus en 2002)
6. 119 contrats emploi jeune
7. 90 contrats initiative emploi.
8. 9 contrats jeunes

II.3.3. La durée du travail

Le **décret du 14 février 2000**, relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs, a fixé la durée du travail dans la branche à 35 heures.

En 2003, comme l'année précédente, toutes les entreprises du panel ont une durée du travail hebdomadaire inférieure ou égale à 35 heures.

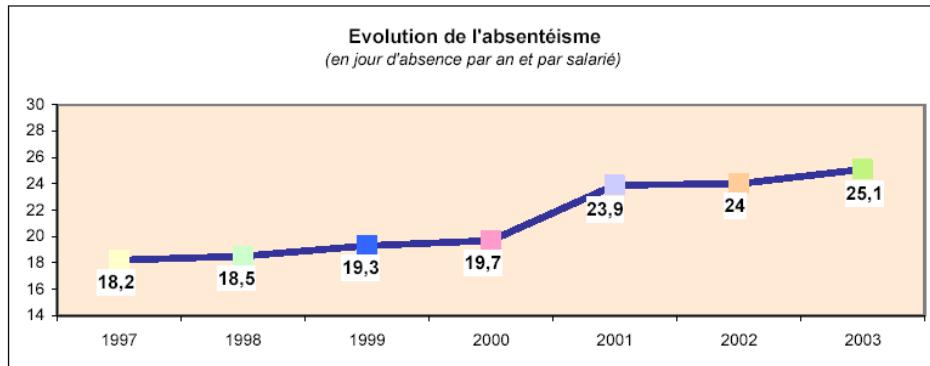
Près de 43% des salariés de la branche bénéficiant déjà d'une **durée inférieure à 35 heures**, la durée moyenne du travail de la branche s'élève en 2003 à 34,25 heures.

La **durée moyenne effective annualisée** du travail (pondérée par l'effectif de la branche) s'élève à 1549 heures par salarié (1550 en 2002 et 1558 heures en 2001).

Le nombre moyen **d'heures supplémentaires** par an et par salarié baisse légèrement : 18,5 heures par an et par salarié contre 18,9 heures en 2002.

L'absentéisme moyen progresse de nouveau en 2003, il se situe à un niveau élevé : 25,20 jours d'absence par an et par salarié (18,2 jours en 1997 (voir tableau page suivante)).

La maladie représente 73,63 % des jours d'absence et les accidents du travail en progression sensible depuis deux ans 15,95 (l'UTP estime que 47% de ces accidents sont liés aux problèmes d'insécurité dans les transports urbains).



II.3.4. Les rémunérations

En 2003, l'augmentation de la moyenne pondérée de la valeur du point + 2,2% en 2003, +1,8% en 2002, +1,9% en 2001) a été plus sensible que les années précédentes. Par contre, l'augmentation des rémunérations effectives a été comparable aux années précédentes (entre 1,9% et 3% en 2003 selon l'ancienneté).

Les rémunérations moyennes pondérées par rapport à la taille du réseau s'établissent ainsi pour 2003 :

Rémunération mensuelle moyenne pondérée en 2003 (euros)-Source UTP

En euros	A l'embauche	Après 13 mois d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté
Conducteurs - receveurs	1804(+ 2,9 %)	1940 (+ 2,9 %)	2076 (+ 2,9 %)
OP3	1785 (+3,1 %)	1920 (+3,1 %)	2069 (+ 3,5 %)
Chefs de ligne		2296 (+4 %)	2443 (+ 3 %)

II.3.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels

- **Données CNAM**

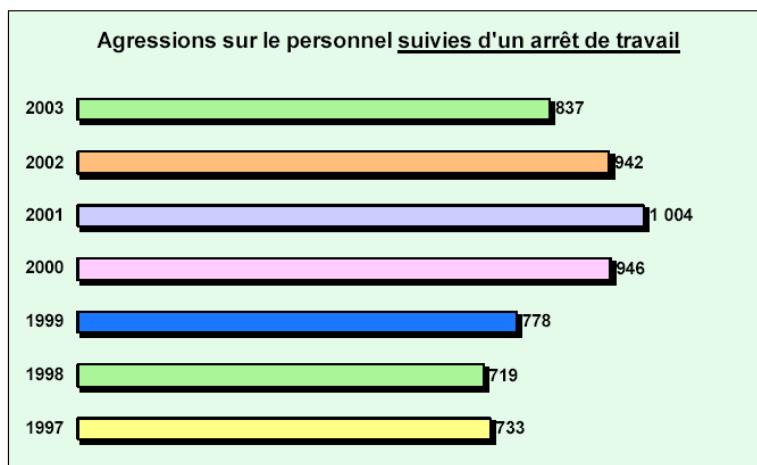
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports urbains de voyageurs (60.2AA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	38 102		40 147		41 459		43 689	
Accidents avec arrêt	1 753	4,60	1 910	4,76	2 181	5,26	2 294	5,25
dont accidents avec incapacité permanente	112	0,29	130	0,32	123	0,30	140	0,32
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	3	0,01	0	0,00

- **Principaux résultats du rapport de branche sur l'état de la sécurité dans les entreprises de transports urbains en 2003**

Les agressions sur le personnel suivies ou non d'un arrêt de travail ont augmenté en 2003 de +2,5 % par rapport à 2002 : on dénombre en effet 3 280 agressions, représentant 9 agressions par jour en moyenne et 1,89 agression pour un million de voyages.

Les agressions sur le personnel suivies d'un arrêt de travail ont diminué de manière notable de - 11,2 % par rapport à 2002 : elles sont au nombre de 834 en 2003 contre 939 en 2002 et 992 en 2001, représentant 2,3 agressions par jour et 0,5 agression pour un million de voyages,

Compte tenu du niveau élevé d'insécurité dans la profession, cette diminution doit être accueillie avec prudence, d'autant que les agressions sur les salariés suivies ou non d'un arrêt de travail ainsi que les agressions sur les voyageurs ont sensiblement augmenté (+5,6% pour ces dernières).



En outre, en examinant les données par taille d'entreprise, on constate que les évolutions sont différentes d'une catégorie à l'autre :

les agressions sur le personnel diminuent dans les entreprises de classe 1 (-8%) et augmentent à l'inverse de manière significative dans les autres (+ 33,5% dans les entreprises de classe 2 et +17% dans les entreprises de classe 3).

Le tableau ci-dessus montre que depuis 1997, le nombre total d'agressions sur le personnel suivies d'un arrêt de travail a augmenté en moyenne de **14,2%** malgré les baisses conséquentes intervenues depuis 2001.

Par contre, le nombre total d'agressions sur le personnel (suivies ou non d'un arrêt de travail) a cru de son côté de **+ 48,6%** en sept ans.

Si logiquement les salariés agressés sont en grande majorité des hommes (80,9%) , la part des femmes agressées augmente de plus de six points entre 2002 et 2003.

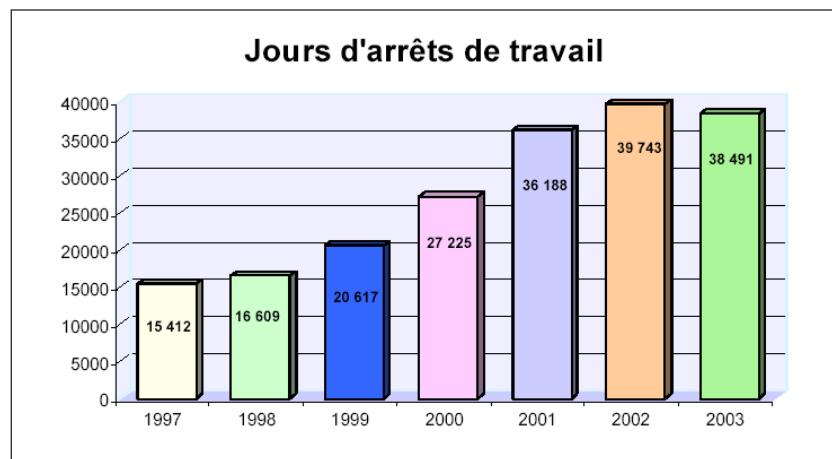
Rapporté à l'effectif, on dénombre une agression pour 34 femmes et une pour 50 hommes.

81,2% des victimes avaient suivi une formation à la sécurité au cours des 5 dernières années.

La durée des arrêts de travail faisant suite à des agressions ne cesse d'augmenter : en moyenne, cela représente **46 jours d'arrêts de travail par agression** (+130 % par rapport à 1997 (voir graphique page suivante)).

Dans la branche, les jours d'arrêt de travail consécutifs à une agression représentent près de 30% de l'ensemble des jours d'arrêt de travail dus à des accidents de travail.

Les jours d'arrêts de travail pour préjudices psychologiques en 2003 représentent 39,9 % du total des jours d'arrêt de travail, en diminution par rapport à 2001 (44,2%).



- **Les mesures pour lutter contre l'insécurité :**

Face à ces phénomènes d'insécurité, les entreprises, dans leur domaine de compétence, mettent en place de nombreuses mesures :

- **Conclusion d'accords d'entreprise** avec les partenaires sociaux pour définir des mesures de prévention, de formation, d'information du personnel ainsi que des mesures d'accompagnement des salariés victimes d'agression. 3/4 des salariés de la branche sont actuellement couverts par ces accords.
- Création au sein des entreprises, **d'emplois de responsables chargés de la sécurité et de services spécifiquement dédiés** à cela. Au total, 1310 salariés travaillent dans ces services, soit plus de 3% de l'effectif total de la profession.
- Mise en place croissante **d'équipements de sécurité**, (cabines anti-agressions, caméras vidéos, sièges anti-vandalisme, films de protection des vitres...) grâce notamment aux subventions accordées par l'Etat et les autorités organisatrices des transports.
- **Développement des partenariats avec les acteurs locaux**, notamment par le biais des contrats locaux de sécurité (CLS) : 126 CLS conclus au 1^{er} mars 2004 comportent un volet transport parmi lesquels 39 sont spécifiquement dédiés au transport.

Enfin le rapport 2003 a recensé neuf unités de police spécifiquement dédiées au transport intervenant dans neuf réseaux de classe 1.

Quant aux polices municipales, là où elles existent, le rapport 2002 montre que seulement 37,7% d'entre elles exerçaient une mission de surveillance des transports urbains.

Le rapport thématique du CNT intitulé « la violence au travail dans les transports » (rapport social 2001- 2^{ème} fascicule) analyse de manière approfondie les différentes mesures prises par les exploitants et les autorités organisatrices ainsi que celles relevant des prérogatives de la puissance publique.

II.3.6.- Le dialogue social

(voir 1er fascicule)

III. LE TRANSPORT FERROVIAIRE

III.1. Evolution de l'emploi dans le transport ferroviaire en Europe

Dans tous les pays, depuis le début des années 90, les sociétés nationales de chemins de fer ont entamé un processus de réorganisation.

En accord avec les instructions de la Directive de l'UE de 1991, la gestion du réseau ferré et le service des transports ont été dissociés dans des pays comme le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Italie, la Norvège, le Portugal, l'Espagne et la Suède, mesure souvent accompagnée d'une segmentation par produits (transport de voyageurs, fret, services annexes, etc.).

Les efforts de restructuration y ont été sensibles et ont changé de nombreux aspects de l'organisation des sociétés, des principes de comptabilité aux stratégies de gestion, et du partage des responsabilités à la communication interne. Comme il ressort du tableau suivant, il y a eu généralement aussi d'importantes réductions d'effectifs chez les opérateurs principaux. (voir aussi données émanant de l'*Union Internationale des Chemins de Fer* en annexe II fournissant les évolutions depuis 1970)

Nombre d'emplois dans les chemins de fer de l'UE et de Norvège. Principaux opérateurs (en milliers, pour les années 1990-1998)					
Pays (principal opérateur)	1990	1995	1997	1998	Variation %, 1990-8
Autriche (ÖBB)	66,9	61,3	55,1	53,5	-20,0
Belgique (NMBS/SNCB)	45,2	41,9	40,2	40,0	-11,5
Danemark (DSB)	20,4	15,7	11,1	10,9	-46,6
Finlande (VR)	20,2	15,2	14,3	13,8	-31,7
France (SNCF)	202,1	181,1	175,0	175,0	-13,4
Allemagne (DB AG)	482,3(a)	294,9	233,5	209,6	-56,5
Grèce (OSE)*	13,5	12,5	11,8	10,9	-19,6
Irlande (CIE)	11,8	11,1	10,7	10,7	-9,3
Italie (FS)	200,4	129,8	121,8	118,3	-41,0
Luxembourg (CFL)	3,5	3,2	3,1	3,1	-11,4
Pays-Bas (NS)	26,2	26,6	25,9	25,8	-1,5
Norvège (NSB)*	12,6	10,9(b)	10,5(c)	10,6	-15,9
Portugal (CP)	22,1	13,1	12,8	10,6	-52,0
Espagne (RENFE)	49,7	39,0	36,4	35,0	-29,6
Suède (SJ+MTAB)	20,8	14,2	12,1	11,1	-46,6
Royaume-Uni (secteur entier)*	154,7	121,1(d)	98,3	-	-36,5(e)

Source: Commission européenne, Energy and Transport DG et pour les informations suivies d'un astérisque *: EIRO.

Remarque : (a) comprend également des informations relatives aux chemins de fer d'Allemagne de l'Est et d'Allemagne de l'Ouest qui ont ensuite fusionné pour former la DB AG ; (b) 1993 ; (c) 1996 ; (d) 1994 ; (e) variations entre 1990 et 1997.

On constate que les réductions d'effectif opérées au cours de la dernière décennie ont été les plus importantes pour les plus grands opérateurs nationaux.

Parallèlement, d'autres opérateurs ont émergé dans l'Union européenne au cours des dix dernières années (voir tableaux en annexe II) et des entreprises ou établissements gestionnaires d'infrastructures ont été créés dont la plus importante en termes d'effectif est Railtrack au Royaume Uni.

III.2. Le secteur du transport ferroviaire en France

Le paysage du transport ferroviaire n'est pas uniforme aujourd'hui et il est appelé à évoluer ces prochaines années du fait notamment de la possibilité pour de nouveaux opérateurs d'exploiter des services de transport sur le réseau ferré français dans les conditions prévues par la législation européenne et sous réserve d'être titulaires d'une licence d'entreprise ferroviaire.

Dans le cadre Réseau Ferré de France (RFF), établissement public chargé de gérer, d'entretenir et de développer le réseau ferré national. Il en est le propriétaire. Il encaisse les redevances d'accès (péages) payées par les entreprises ferroviaires.

1. Réseau national et réseau secondaire

Au niveau de l'exploitation, actuellement, à côté de la principale entreprise ferroviaire, la Société nationale des chemins de fer français, établissement public chargé d'exploiter des services de transport de marchandises et de voyageurs sur le réseau ferré national, il existe quelque **réseaux secondaires**, lignes isolées à voie métrique le plus souvent, exploités sous le régime de concessions de service public concédées par des collectivités locales..

Les deux principaux réseaux sont les chemins de fer de Provence exploités par CFTA, filiale de Connex et les chemins de fer de Corse, exploités par la SNCF.

On peut citer par ailleurs les **réseaux touristiques** gérés par des entreprises et dans de nombreux cas, des associations, souvent de bénévoles.

- Les entreprises et les effectifs du transport ferroviaire en 2002

Effectif salarié de l'entreprise	Entreprises	Effectif non salarié	Effectif salarié
de 0 à 5 salariés	6	5	12
de 6 à 9 salariés	4	s.i.	s.i.
de 10 à 19 salariés	3	s.i.	s.i.
de 20 à 49 salariés	2	s.d.	s.d.
de 6 à 49 salariés	9	0	164
de 50 à 99 salariés	0	0	0
de 100 à 249 salariés	1	s.d.	s.d.
250 salariés et plus	3	s.d.	s.d.
50 salariés et plus	4	0	177 728
TOTAL	19	5	177 904

Source : SES – Mémento de statistiques des transports- résultats 2002

2.Les réseaux urbains et suburbains

Il s'agit essentiellement des réseaux de métro et de tramway des grandes villes qui sont exploités sous le régime de la régie à Paris et à Marseille, et dans les autres localités, de la concession. De nombreuses lignes assurant des services suburbains sont toutefois partie intégrante du réseau national et exploitées par la SNCF.

On voit apparaître depuis quelques années une nouvelle forme d'exploitation intermédiaire entre train et tramway, le tram-train dont une seule ligne fonctionne en France entre Sarrebruck (frontière allemande) et Sarreguemines sur voie SNCF¹³.

3. Les nouvelles entreprises ferroviaires

Outre la SNCF, toute entreprise ferroviaire titulaire d'une licence délivrée par la France est autorisée à exploiter des services de transport sur le réseau ferré français dans les conditions prévues par la législation européenne.

Pour le moment cette ouverture est limitée au fret sur une partie du réseau et pour les services internationaux ; aujourd'hui trois entreprises dont une filiale d'Euroligne sont titulaires d'une telle licence en France.

Rappelons que **Euroligne** est une société privée franco-britannique, concessionnaire, pour 99 ans, de l'infrastructure du Tunnel sous la Manche qui exerce deux types d'activités: une activité de gestion de l'infrastructure du tunnel, et une activité de transport par navettes.

Euroligne, société de droit privé, emploie actuellement 3 296 personnes, 1 958 en France et 1 338 au Royaume-Uni selon des conditions sociales particulières liées au caractère binational de l'entreprise et à la diversité d'origine de sa population.

Voir dans le dossier sur la régulation sociale dans les transports du premier fascicule en annexe 1 les nouveaux problèmes liés à l'arrivée en France de nouveaux opérateurs ferroviaires

4. Le service à bord des trains

Les activités de restauration ferroviaire et de service en voiture lit sont concédés par la SNCF à des entreprises spécialisées.

La Compagnie Internationale des Wagons Lits et du Tourisme, rachetée par le groupe ACCOR en 1991 assure actuellement 85% environ de cette activité aux côtés de Rail Gourmet et, plus récemment, de la société italienne Cremonini.

En octobre 2004, la Compagnie des wagons lits, implantée notamment en Europe, a remporté l'appel d'offre pour l'exploitation à compter du 1^{er} janvier 2005 de tous les TGV en France.

Sur 2700 personnes occupées en France par la branche, au 31/12/2004, près de 2400 sont employées par la succursale française de la CIWLT, dont 1300 environ à bord des trains. (rapport annuel -groupe Accor)

Ces salariés sont régis par la convention collective nationale de la restauration ferroviaire (CCNRF). Des accords de branche, notamment l'accord collectif « nouvelle restauration ferroviaire » pour le personnel de restauration à bord des trains de jour signé le 21 décembre 2000, complètent les conditions d'emploi et les garanties sociales de ces personnels qui bénéficient éventuellement par ailleurs d'accords d'entreprise ou de groupe.

¹³ Le tram train nécessite pour sa conduite, du fait de son caractère mixte, de nouvelles compétences et partant de nouvelles qualifications.

III.3. LA SNCF

1. Données générales

Etablissement public industriel et commercial (EPIC) depuis 1983, la SNCF exerce depuis 1997 et la création de RFF, une double activité d'entreprise ferroviaire chargée de l'exploitation commerciale de services de voyageurs et de marchandises, d'une part, et d'exploitation et de maintenance, pour le compte de RFF, du réseau ferré national français, d'autre part.

Son activité comprend quatre branches principales :

1. Voyageurs France Europe (TGV, Corail, ...)
2. Transport Public (TER, Transilien)
3. Fret
4. Infrastructure (entretien et exploitation du réseau).

Le groupe SNCF

La SNCF contrôle plus de 500 filiales présentes dans des activités liées au transport de personnes ou de marchandises, à la logistique ou à des activités d'études et d'ingénierie des transports. Le groupe SNCF est l'un des tous premiers groupes de transport en Europe. Il comporte plusieurs filiales routières.

Résultats économiques

En 2003, La SNCF a réalisé un bénéfice net de 50 millions d'euros, mais un résultat courant (y compris amortissements, provisions d'exploitation et résultats financiers) négatif de - 204 millions d'euros.

Le chiffre d'affaires global s'est élevé à 15,4 milliards d'euros, dont 8,3 milliards de recettes commerciales (voyageurs, fret), 1,5 milliard versé par les autorités organisatrices au titre des missions de service public et 2,5 milliards de rémunération par RFF pour l'entretien de l'infrastructure. Les charges d'exploitation s'élèvent à 14,7 milliards d'euros, dont 7,7 milliards de charge salariale. Le résultat net positif a été obtenu grâce à la cession en 2003 d'actifs non stratégiques, notamment de biens immobiliers.

L'endettement net s'établit à 7 milliards d'euros au 31 décembre 2003.

2. Données sociales

Le nombre d'agents gérés par la SNCF est de l'ordre de 175.000, dont environ 28.000 roulants (agents de conduite et agents du service commercial des trains), 50.000 agents en service posté dont 17.000 comportant un service de nuit, et 100.000 agents sédentaires.

Le **statut applicable aux agents du cadre permanent** offre de nombreuses particularités :

- Les agents bénéficient d'une garantie d'emploi, leur licenciement pour motif économique n'étant pas possible.

A l'issue de leur stage d'essai, le contrat peut être rompu pour des causes limitativement énumérées : mise à la retraite, réforme, motif disciplinaire, démission, après mise en oeuvre de procédures spécifiques.

Il existe à la SNCF un déroulement de carrière très structuré garantissant aux agents une évolution progressive de leur situation, en matière de rémunération et (ou) de responsabilités.

La réglementation du travail et le régime des congés constituent un système original par rapport au droit commun tenant compte des spécificités du service public assuré.

La durée du travail résulte ainsi de l'arrêté ministériel du 8 août 1979 pris en application de la loi du 3 octobre 1940. Elle repose sur une notion de durée annuelle de travail, calculée sur une base hebdomadaire de 35 heures, depuis 1982 pour les agents en service posté utilisés en période de nuit et le personnel roulant (agents de conduite et d'accompagnement des trains), et depuis 1999 pour les autres agents. L'arrêté définit un certain nombre de paramètres d'utilisation : durées maximales du travail, nombre et durée minimales des repos...

Le droit syndical présente une originalité marquée par rapport au droit commun, s'appuyant sur une centralisation des moyens au niveau des fédérations syndicales.

En matière d'institutions de représentation du personnel, la SNCF applique de plein droit les dispositions du code du travail.

En outre, afin de répondre à la spécificité de l'entreprise et d'assurer un dialogue à tous les niveaux entre les organisations syndicales et la hiérarchie, un certain nombre d'institutions de concertation ont été créées dans le cadre statutaire, notamment.

Pour tenir compte de la spécificité de la SNCF en matière de sécurité, un comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et une commission fonctionnelle de ce comité existent dans chacune des grandes fonctions.

Les agents du cadre permanent sont enfin soumis à un régime spécifique de retraite prévoyant une possibilité de départ à 55 ans (50 ans pour le personnel ayant 15 années de conduite) et ouvrant droit à une pension égale à 50 % du montant de la rémunération pour 25 annuités de services.

III.2.1. L'emploi

(voir tableaux annexes II.9 et 9 bis)

Les éléments ci-dessous sont issus du bilan social 2003, réalisé par la SNCF.

Par rapport aux trois années 1999-2001 marquées par une progression relativement importante des effectifs liée à la mise en place de la RTT à la SNCF, en 2003 les effectifs réels de l'entreprise poursuivent en l'accentuant leur baisse entamée l'année précédente.

En effet, on constate à fin 2002 une diminution de près de 4500 agents, ce qui correspond à environ 3% des effectifs totaux de l'entreprise. Proportionnellement, la diminution concerne davantage les effectifs contractuels (-13% par rapport à l'année précédente qui avait elle-même connu une baisse de 12%).

➤ Répartition des effectifs dans les différents domaines d'activité de l'entreprise

Selon le tableau relatif à la répartition des effectifs par fonction et par domaines, la fonction transport occupe les 2/3 des effectifs, l'activité infrastructure le tiers restant.

Près de 85% des agents travaillent au sein des établissements, le reste aux sièges régionaux et central de l'entreprise.

Parmi les huit domaines d'activité de la branche transports, le domaine Traction occupe notamment les 18000 environ agents de conduite de l'entreprise.

Le domaine fret emploie de son côté environ 15500 agents, dont environ un tiers d'agents de conduite.

➤ Admissions et départs

Les départs de l'entreprise (cessations de fonction) ont été moins nombreux qu'en 2001 et 2002, les admissions, au cadre permanent notamment, ont été encore moins nombreuses et retrouvent sensiblement leur niveau de 1997.

Evolution des admissions et des départs entre 1996 et 2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
ADMISSION AU CADRE								
Personnel statutaire	2 669	5 433	5 579	6 095	8 164	6 902	5 320	3 015
Contractuels	435	606	804	1 076	748	305	273	214
Règlement PS 25	10 871	10 420	14 106	15 154	17 151	17 180	15 292	12 799
Total Admissions	13 975	16 459	20 489	22 325	26 083	24 387	20 885	16 028
CESSATION DE FONCTIONS								
Personnel statutaire	6 740	6 376	6 653	6 884	6 788	7 622	7 583	7 339
dont démission	203	157	248	289	511	620	503	466
dont départ volontaire	892	554	451	561	538	496	552	538
dont retraite	4 275	4 373	4 838	4 897	4 609	5 207	5 147	4 953
dont décès	352	323	316	327	322	378	351	317
Personnel contractuel	11 403	11 436	13 483	14 055	15 996	16 716	15 513	13 293
Total Cessations	18 143	17 812	20 136	20 937	22 784	24 332	23 096	20 632

➤ **Emploi des femmes**

La proportion des femmes dans l'entreprise progresse très faiblement du fait d'une forte diminution de la part du personnel féminin contractuel ; elle est stable à un taux de 16 % (après 14,2 % en 1998 et 15% en 2000).

Evolution de l'effectif réel féminin de 1996 à 2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Cadres supérieurs	55	62	68	77	86	105	127	155
Agents du cadre permanents	17 719	18 364	18 853	19 745	22 146	23 677	24 389	24 584
Contractuels	5 901	5 982	6 412	6 464	5 579	5 155	4 524	3 914
Total	23 675	24 408	25 333	26 286	27 811	28 937	29 040	28 633

Si l'âge moyen de la population se stabilise sous l'effet conjugué des différentes mesures prises par l'entreprise en faveur de l'emploi et des flux naturels, on observe toutefois une double évolution de la pyramide des âges.

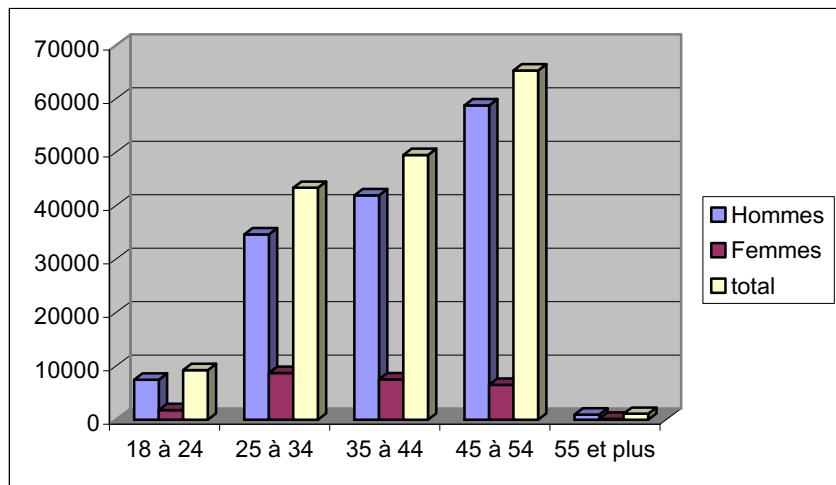
D'une part la proportion des moins de 35 ans dans l'entreprise représente, en 2003 comme en 2002 31% des effectifs contre 25% en 1999 et, d'autre part, celle des agents de 45 ans et plus est de 40 %, soit un point de plus qu'en 2002 (comme en 2001).

➤ **Emploi des personnes handicapées**

Le nombre de personnes handicapées en service dans l'entreprise était au 31/12/2003 de 5752 au cadre permanent et 395 contractuels (en nombre d'unités déclarées), ce qui représente un taux d'emploi de 4% .

Parmi eux, 395 agents handicapés à la suite d'accidents du travail survenus à la SNCF et reclassés dans un autre emploi étaient en service.

➤ Répartition du personnel par tranche d'âge



Près du tiers de la population se situe dans la tranche d'âge 45 à 54 ans, ce qui se traduira dans les prochaines années par des départs importants à la retraite.

La faible part des jeunes de moins de 25 ans traduit un déséquilibre de la pyramide des âges.

III.2.2. La formation professionnelle

En 2003, la SNCF a consacré 6,25% de sa masse salariale à la formation (sur la base de nouvelles règles comptables), ce qui représente une diminution sensible par rapport aux années précédentes (7,17 % en 2002 et 7,39% en 2001).

Le nombre de stagiaires a baissé par rapport à 2002 et 2001, de manière globale et pour chaque catégorie professionnelle.

Evolution de 2001 à 2003 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie

	2001		2002		2003	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	13441	754349	17583	867440	12985	682152
Maîtrise	29298	2068812	30093	1993197	29241	1697198
Roulants	27419	3086576	28095	3061102	26253	2191150
Sédentaires	60020	5 056 245	57076	4457992	56466	3750604
Ensemble	130178	10 965 982	132847	10379731	124945	8321104

Les deux tiers de l'effectif de la SNCF bénéficient chaque année d'une formation. La nature des stages se répartit entre l'adaptation (38,07%), l'entretien ou le perfectionnement (48,13%), la promotion (13,16%) et les actions de prévention et de reconversion (0,65%).

752 contrats d'apprentissage ont été conclus dans l'année (1117 en 2002).

En 2003, 1194 agents ont bénéficié d'un congé formation, dont 1171 avec maintien de la rémunération.

III.2.3. La durée du travail

En 2003, le nombre théorique d'heures travaillées au cours de l'année considérée s'élève à 1554 heures pour un agent en régime roulant et à 1575 heures pour un agent en régime sédentaire. Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ces durées annuelles du travail sont respectivement de 1540 heures et 1561 heures.

Au 31 décembre 2002, 7 803 agents du cadre permanent travaillaient à temps partiel contre 7405 l'année précédente. Par ailleurs, 7179 agents bénéficiaient d'un système d'horaires individualisés.

III. 2.4. Les rémunérations

La rémunération mensuelle moyenne brute (toutes catégories confondues) s'élève à 2265 euros en 2003 (2242 euros en 2002).

Cette rémunération atteint 2291 euros pour les hommes et 2089 pour les femmes, ce qui représente un écart de 10%).

La part des primes (primes de fin d'année, gratification exceptionnelle et gratification vacances) est en légère augmentation et représente 7,65% de la masse salariale totale annuelle en 2003.

La répartition du personnel par tranche de salaire (1/12^e du salaire annuel brut y compris la prime de fin d'année) est la suivante en 2003.

Nombre de salariés par tranche de salaire mensuel au 31 décembre 2003 (Euros)

< 1220 E	De 1220 à 1370 E	De 1370 à 1525 E	de 1525 à 1750 E	de 1750 à 1980 E
265	3403	9128	20406	29010
de 1980 à 2210 E	de 2210 à 2440 E	de 2440 à 2745 E	de 2745 à 3050 E	> 3050 E
32426	24390	20506	13836	19042

III. 2.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels

La hausse du nombre d'accidents de travail et de trajet avec arrêt constatée depuis 1997 se poursuit. La progression des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail montrent la poursuite d'une détérioration de la situation.

En revanche, le nombre d'accidents mortels du travail et surtout d'accidents de trajet est en diminution.

Accidents du travail et de trajet de 1997 à 2003 (Source : SNCF)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Accidents avec arrêt	7 356	7 507	7 781	7 887	8 225	8 561	8 465
Accidents mortels :							
- de travail	11	8	7	10	5	7	5
- de trajet	6	6	7	9	7	8	4
Taux de fréquence (1) %	37,33	37,42	38,92	39,26	40,11	41,86	42,76
Taux de gravité (2)	0,74	0,72	0,76	0,768	0,784	0,872	0,843

(1)Nombre d'accidents du travail avec arrêt *1 000/ Effectifs moyens à disposition

(2) Nombre de journées d'absence /Effectifs moyens à disposition

Le décès d'un salarié d'une entreprise extérieure est également à déplorer chacune des trois années 2001, 2002 et 2003.

La catégorie « agents d'exécution sédentaires » reste la principale catégorie concernée (64%) par les accidents avec arrêt de travail, alors qu'elle représente 50% de l'effectif total.

Plus de 50 % des accidents du travail sont dus à des accidents de circulation, manutention ou stockage et à des chutes avec dénivellation.

Par ailleurs, 380 maladies professionnelles ont été déclarées et 309 reconnues en 2003. Les maladies professionnelles les plus fréquentes sont les T.MS.

En 2003, le nombre d'agents déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le service médical de l'entreprise est de 640; 486 agents diminués physiquement ont été reclasés.

- **Sur le plan de la prévention :**

Les CHSCT ont tenu au total près de 4000 réunions dans l'année.

Les médecins du travail ont consacré au total près de 72000 heures à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail

Plus de 50000 agents ont été formés à la sécurité du personnel dans l'année.

III.2.6. Le dialogue social

1. La concertation

(voir aussi premier fascicule pour l'accord du 28 octobre 2004 sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF et la concertation au sein de la Commission mixte du statut et de la Commission nationale mixte)

En matière d'institutions de représentation du personnel, la SNCF applique de plein droit les dispositions du code du travail.

En outre, afin de répondre à la spécificité de l'entreprise et d'assurer un dialogue à tous les niveaux entre les organisations syndicales et la hiérarchie, un certain nombre d'institutions de concertation ont été créées dans le cadre statutaire, notamment.

- . une commission professionnelle centrale dans chacun des grands domaines ou activités ;
- environ 80 commissions locales inter fonctionnelles regroupant chacune les établissements des différentes fonctions implantés dans une même zone géographique ;
- . des commissions spécialisées des réseaux pour les questions propres aux agents de conduite et aux agents d'accompagnement des trains ;

Entreprise à statut où la négociation collective tient de ce fait une part encore réduite et porte essentiellement du reste sur les relations sociales et les modalités d'exercice du dialogue avec les organisations syndicales et les représentants élus du personnel, la SNCF consacre environ 3000 réunions par an avec les délégués et représentants du personnel et autant d'audiences avec les organisations syndicales.

Au total, l'entreprise consacre un nombre élevé d'heures aux différentes formes de réunions du personnel (plus de 84000 en 2003).

3. La représentation du personnel aux comités d'établissement de la SNCF

Répartition des voix aux élections des membres des C.E. en 2000, 2002 et 2004:

Organisation syndicale	Pourcentage des voix 2000	Pourcentage des voix 2002	Pourcentage des voix 2004
CGT	39,12 %	38,95%	44,0%
CFDT	18,47 %	18,45%	9,0%
CGT-FO	6,45 %	6,52%	6,8%
CFTC	6,16 %	6,36%	6,3%
CFE-CGC	1,50 %	1,41%	1,3%
Sud-rail	12,73 %	12,74%	15,5%
FGAAC	4,20 %	3,70%	3,5%
UNSA	11,03 %	11,57%	13,6%
Divers	0,34 %		

IV. LES REMONTEES MECANIQUES

IV.1. L'emploi

(Source Syndicat National des Exploitants de remontées mécaniques - rapport de branche 2003

- SNTF)

La branche des remontées mécaniques et des domaines skiables compte en 2002/2003 environ 22000 salariés dont 81 % sont des saisonniers. Ces derniers sont employés dans les deux grandes filières d'exploitation, celle des appareils de remontées mécaniques d'une part, et celle des pistes d'autre part, principalement durant la saison d'hiver à quelques exceptions près.

• La composition du secteur

Les entreprises privées sont les plus nombreuses et les plus importantes.

Elles représentent 45 % des entreprises adhérentes. Elles réalisent 60 % du chiffre d'affaires global, exploitent 45 % des installations et emploient 48 % des salariés.

Les entreprises sous statut public représentent 41 % du nombre des entreprises adhérentes. Elles exploitent 33 % des installations, réalisent 21 % du chiffre d'affaires global, et emploient 30 % des salariés.

Les entreprises sous forme de sociétés d'économie mixte représentent 14 % des entreprises adhérentes au SNTF. Elles exploitent 22 % des installations, réalisent 19 % du chiffre d'affaires et emploient 22 % du personnel.

Effectif salarié de l'entreprise	Entreprises	Effectif non salarié	Effectif salarié
de 0 à 5 salariés	66	32	126
de 6 à 9 salariés	3	s.d.	s.d.
de 10 à 19 salariés	15	s.i.	s.i.
de 20 à 49 salariés	21	0	469
de 6 à 49 salariés	39	0	672
de 50 à 99 salariés	27	1	1 237
de 100 à 249 salariés	32	1	2 851
250 salariés et plus	10	0	2 222
50 salariés et plus	69	2	6 310
TOTAL	174	34	7 108

Données SES- Mémento de statistiques des transports – Résultats 2002

• Les effectifs salariés (voir tableau détaillé en annexe)

Le rapport 2003 sur l'évolution économique, la situation de l'emploi, l'évolution des salaires et l'égalité professionnelle dans les remontées mécaniques préparé par le SNTF dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires fait le point sur les effectifs.

Il présente des tableaux faisant apparaître les effectifs relevant des entreprises adhérentes à la fin de la saison hivernale 2002/2003, et fait une estimation de l'emploi global du secteur, à partir d'un rapport effectif/installations en exploitation.

Le SNTF estime à 22033 personnes l'emploi total du secteur à partir de l'exploitation des résultats du questionnaire emploi adressé aux entreprises.

En estimation professionnelle, l'évolution de l'emploi sur une période de cinq années est la suivante :

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	Total période
emploi permanent	+ 4,4 %	+ 5,6 %	--	+ 6 %	+ 7,2 %	+ 25,28 %

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	Total période
emploi saisonnier	+ 7 %	+ 9,3 %	- 2,8 %	+ 4,6 %	+ 12 %	+ 33,21 %

Les évolutions globalement positives de ces chiffres sont essentiellement dues au passage aux 35 h de la plupart des entreprises, et aux embauches qui en ont découlé, aux augmentations du nombre d'appareils et aux efforts effectués en faveur du service à la clientèle. La situation de la saison 2000/2001 est imputable au mauvais enneigement de la saison.

Par ailleurs, d'année en année l'emploi féminin dans la profession ne cesse de croître ainsi qu'en témoigne l'évolution suivante :

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	Total période
emploi féminin	+ 13,9 %	+ 14,9 %	+ 2,6 %	+ 5,2 %	+ 10,8 %	+ 56,51 %

IV.2.La formation

Depuis 1996, les partenaires sociaux ont constitué une section professionnelle des remontées mécaniques au sein de l'AGEFOS-PME, chargée de la collecte des fonds de contribution à la formation.

Par ailleurs, le SNTF organise des examens professionnels en vue de la délivrance d'attestations d'aptitude aux différentes spécialités de son secteur. Ces attestations valent reconnaissance de qualification professionnelle, et le Ministère des Transports y accorde de plus en plus d'importance dans un souci de sécurisation de l'exploitation des systèmes.

Des cursus de formation à la conduite des appareils ont été mis en place et des examens sont organisés pour les agents d'exploitation, les conducteurs de téléskis, les conducteurs de télésièges à pince fixe, les conducteurs de télé portés débrayables, les conducteurs de téléphériques et de funiculaires, les conducteurs d'engins de déblaiement et depuis peu, les nivoculteurs. L'obtention de ces attestations d'aptitude, vérification de compétences, constitue aussi une aide à la classification.

Au cours de la saison 2002/2003, plus de 2.700 salariés ont été présentés à des examens organisés par le SNTF, avec un taux de réussite avoisinant les 80 %.

Parmi les nombreuses formations professionnelles initiées par le SNTF, couvrant les principales fonctions rencontrées au sein des entreprises, on notera une accentuation du thème de la sécurité du travail (prenant notamment en compte le risque de chute à ski dans la formation du brevet de pisteur-sauveteur), parallèlement à la mobilisation des entreprises sur les mêmes sujets.

IV.3. Les salaires

Dans le cadre de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2003, des grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis ont été créées par division, par 169, des salaires minimaux des grilles conventionnelles correspondantes de décembre 2002. Ces nouvelles grilles sont destinées à établir la

rémunération minimale de chaque salarié en multipliant le taux horaire correspondant à son coefficient et à son ancienneté par sa durée mensuelle de travail. Il a été prévu que ces grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis progressent, au titre de la convergence, de 11,43 % sur trois ans, soit 3,674 % les 1er décembre des années 2003, 2004 et 2005. Au 1^{er} décembre 2002 et au 1^{er} décembre 2003 les accords salariaux ont également revalorisé les indemnités et primes :

a) Indemnité compensatrice de panier :

	Au 1/12/01	Au 1/12/02	Au 1/12/03
Panier	5,08 Euros.	5,17 Euros.	5,27 Euros.

b) Indemnité compensatrice d'équipement :

	Au 1/12/01	Au 1/12/02	Au 1/12/03
Skis et bâtons	33 Euros.	33,59 Euros.	34,23 Euros.
Chaussures	14 Euros	14,25 Euros	14,52 Euros

c) Prime de langues étrangères :

	Au 1/12/01	Au 1/12/02	Au 1/12/03
Langue	41,67 Euros.	42,42 Euros.	43,23 Euros.

d) Prime d'artificier :

	Au 1/12/01	Au 1/12/02	Au 1/12/03
Artificier	26,28 Euros	26,75 Euros.	27,26 Euros.

IV.4. Le dialogue social

Les partenaires sociaux de la branche ont poursuivi leurs travaux en 2002/2003 lors des réunions de la Commission mixte paritaire qui se sont tenues à LYON en présence du SNTF et des représentants de la CFDT, de la CGT et de la CGT-FO.

Hormis l'accord du 1^{er} décembre relatif à la mise en place de nouvelles grilles de rémunération ainsi qu'à un plan pluriannuel d'augmentations salariales (voir au paragraphe rémunérations ci-dessus), les partenaires sociaux ont entrepris de **moderniser la convention collective**.

Au cours de la Commission mixte paritaire du 14 novembre 2003, une « déclaration d'intention de la modernisation de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques a été signée par la CFDT, la CGT, FO et le SNTF.

Il s'agit dans l'esprit des partenaires sociaux du secteur, de permettre une meilleure prise en compte de la diversité des métiers, de positionner de nouveaux métiers ou des métiers mettant en œuvre des technologies nouvelles et de faciliter la prise en considération de caractéristiques liées au poste, à l'environnement ou à l'appareil ainsi que les compétences liées aux postes.

IV.5.Les accidents du travail et la prévention des risques professionnels

1. Les statistiques (les statistiques les plus récentes disponibles concernant l'année 2002)

Pour l'année 2002, les accidents avec arrêt, la durée moyenne de l'arrêt, le taux de fréquence et de gravité ainsi que le nombre d'accidents avec incapacité permanente physique sont en diminution par rapport à l'année 2001. Toutefois, certains de ces indicateurs sont supérieurs à ceux de 2000.

Par ailleurs, le SNTF constate une moyenne de trois décès par an sur la période 1984 - 2004. Toutefois, cette moyenne n'est plus que de deux décès sur les cinq dernières années.

Hors saison de ski principalement, des accidents du travail touchent également des entreprises prestataires de service au cours d'opérations de construction, transport dont héliportage, montage, mise au point, démontage, mise au rebut de remontées mécaniques.

Téléphériques, remontées mécaniques - CTN C Risque 60.2C A (2)		2000	2001	2002
Année				
Salariés (3)		8049	7177	7882
Accidents du travail avec arrêt		683	702	672
Durée moyenne de l'arrêt de travail		53	60	58
Taux de fréquence		51,8	60,2	56,8
Taux de gravité		2,8	3,6	3,3
Accidents du travail avec incapacité permanente partielle (parmi les accidents avec arrêt)		82	67	67
Accidents mortels (année de survenance)		2	2	2

(1) survenus sur les sites d'exploitation, le réseau routier (hors accidents de trajet), liés à l'activité exercée

(2) Comité Technique National C : Transport, eau, gaz, électricité, livre, communication

Certaines exploitations font partie du Comité Technique National H : *Activités de service 1* sous le code risque *Administrations locales* 751AA, qui regroupe des salariés effectuant des activités très diverses: aides maternelles, surveillants de piscine, services administratifs...

(3) somme des salariés physiquement présents le dernier jour de chaque trimestre divisée par 4

2.Les actions en matière de prévention des risques professionnels

Parmi les actions menées en 2002 par le SNTF et les exploitants de remontées mécaniques, figure notamment l'évaluation des risques avec l'élaboration et la diffusion du guide d'évaluation des risques de la profession.

Et la sensibilisation des responsables d'entreprises sur différents thèmes .

Le SNTF a signé en 2004 avec la CNAM la **quatrième convention nationale d'objectifs** qui permet aux exploitants de bénéficier de subventions des CRAM par le biais des contrats d'objectifs.

Dans le cadre de la **Commission mixte paritaire** de la convention collective, deux recommandations ont été soumises à la signature des organisations syndicales. Elles portent :

- L'une sur la formation à la sécurité du travail du personnel saisonnier ;
- L'autre à la pratique du ski (permanents et saisonniers) des entreprises de remontées mécaniques et de domaines skiables.

- Actions des CRAM :Les recommandations suivantes de la CRAM Rhône-Alpes ont été adoptées par la CNAM pour être étendues au niveau national :

- Exploitation des domaines skiables – Utilisation de la motoneige
- Exploitation des domaines skiables – Service des Pistes
- Exploitation des domaines skiables – Installations de remontées mécaniques
- Travaux héliportés – Prévention et maîtrise des risques qui peut concerner d'autres professions utilisant ce mode de transport.

V. LE TRANSPORT PAR EAU

V.1. LE TRANSPORT FLUVIAL

V.1.1. Données générales

Après une année 2003 en demi teinte, la sécheresse ayant coûté deux points de croissance, le bilan de l'année 2004 fait apparaître une hausse de plus de 6 % tant en tonnes qu'en tonnes kilométriques. En valeur absolue, le trafic fluvial atteint 57,99 Millions de tonnes (contre 54.66 en 2003) et 7.32 milliards de Tonnes kilomètres (contre 6,89).

Depuis 1997, le transport fluvial affiche ainsi une hausse moyenne de près de 30 %.

Il faut remonter à l'année 1985, c'est à dire avant la grande crise de la fin des années 80, pour retrouver un trafic supérieur.

On observe cette année encore à une véritable explosion des trafics de conteneurs sur tous les bassins fluviaux à grand gabarit. La croissance brute est de 29,5 % et concerne près de 80 000 EVP. Ainsi et depuis 1984 le trafic conteneurs s'accroît de 100 000 EVP tous les 4 ans ce qui tend à démontrer que ces trafics ne correspondent plus à des initiatives locales isolées mais bien à une tendance de fond.

Les résultats des transports fluviaux internationaux français laissent apparaître une très forte croissance de l'activité globale de 9.8 % , répartie entre 14.4 % pour les importations et 5.9 % pour les exportations alors que le trafic intérieur est resté à peu près stable en tonnes (+ 1,0%) et en hausse modérée de 3.6 % en prestations.

La progression de la part de marché de la voie d'eau dans les transports terrestres est réelle : 2,93 % en 2004 contre 2.6 % en 1997 - même si elle reste encore faible.

L'activité totale générée hors de France par des entreprises installées en France est de 20.3 milliards de TK soit trois fois l'activité comptabilisée sur le seul territoire national, en hausse de 10.1 % en 2004.

Le plan d'aides à la modernisation 2004-2007 (voir premier fascicule pour le détail de ces aides)

Le plan d'aides à la modernisation 2004-2007 du transport fluvial a été adopté par la commission européenne en septembre 2004 et entériné par le conseil d'administration de VNF en octobre. A côté de mesures destinées à moderniser la flotte, le plan pluriannuel comporte des mesures destinées à la promotion et au renouvellement de la profession.

V.1.2. Données sur l'emploi

1. Les effectifs du sous secteur

Le tableau ci dessous confirme la reprise du secteur puisqu'il met en évidence la remontée de l'emploi salarié.

	1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Travailleurs indépendants	1966	1121	1069	986	1199	1164*	1117*	1028*	
Salariés	1587	1853	1742	1718	1867	2064	2150	2206	2404
Total	3253	2974	2811	2704	3066	3228	3267	3234	

*N.B Les chiffres de ce tableau correspondent aux données fournies par l'Unedic et les chiffres * à ceux fournis par l'EAU. (Pour l'année 2002 l'EAU annonce un total salariés de 2557 salariés).*

Pour les seuls salariés, les statistiques de l'Unedic permettent de faire ressortir quelques caractéristiques de l'évolution de ces emplois. Les tableaux suivants en donnent un aperçu.

	1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003	
	Etb.	Sal.												
< 10	139	402	148	415	140	442	137	429	144	485	150	432	160	464
10-50	27	508	31	585	31	650	32	594	30	626	42	732	41	809
50-200	4	400	5	492	4	329	7	518	5	406	5	406	4	374
200-500	1	313	1	335	1	446	-	-	-	-	-	-	-	-
>500	-	-	-	-	-	-	1	523	1	636	1	636	1	757
Total	171	1623	185	1787	176	1867	177	2064	180	2150	198	2206	206	2404

On constate un taux d'augmentation de près de 50 % en 6 ans et un taux annuel de près de 7 % .

On note enfin l'augmentation très importante des grosses entreprises de plus de 200 personnes qui ont multiplié par 2.5 leurs emplois, soit dans des proportions beaucoup plus importantes que dans les très petites entreprises de moins de 10 salariés où l'emploi n'a cru que de 15 %. Pour autant les créations d'entreprise concernent ce dernier segment.

Enfin la répartition géographique de ces emplois est également intéressante à relever.

Total	Hommes	Femmes	Alsace + Lorraine	Ile de France	Normandie	Rh. Alpes + PACA	Nd Pas Cal. + Picardie	Pays de Loire	Autres
2002									
2206	1433	783	733	557	322	163	112	82	237
2003									
2404	1482	922	842	603	345	260	128	84	142
			35 %	25 %	14 %	11 %			

Elle met en évidence le poids des régions Alsace et Ile de France et donc le poids de l'emploi des bateaux à passagers comme en témoignent, les données de l'EEA qui pour l'année 2001 et pour la première fois ont permis de distinguer les marchandises et les passagers :

	Marchandises		Passagers			Total
Travailleurs indépendants	961	86 %	156	14 %	1117	33 %
Salariés	652	29 %	1575	71 %	2227	67 %
Total	1613		1731		3344	
		48 %		52 %		

La remontée de l'emploi est réelle et confirme que le secteur concerne désormais 3500 emplois, évolution essentiellement due à la progression enregistrée dans le secteur des passagers.

On note une importante féminisation dans ce dernier secteur, le personnel féminin représentant 38 % des emplois en 2003.

Il faut également relever la poursuite du dynamisme des inscriptions au CFANI du Tremblay pour la préparation au CAP. De 38 inscrits en 1998, le nombre d'apprentis est passé à 68 en 2003 et 76 en 2004- dont cette année 8 pour la Mention Complémentaire au CAP - malgré une diminution nationale

de 4 % dans l'enseignement technique de niveau V. Parallèlement le nombre de candidats au CAP est passé de 18 en 1998 à 28 en 2003, 37 en 2004, et sera théoriquement de 28 en 2005.

Avec un taux moyen de réussite de + 70 % et en ajoutant les quelques 10 diplômés annuels du lycée de Schiltigheim en Alsace, ce sont près de 30 jeunes par an qui obtiennent la qualification professionnelle adaptée à l'entrée dans les professions fluviales. Parmi eux, les lauréats de la mention complémentaire au CAP – 5 candidats en 2004 – ont plus particulièrement vocation à créer leur entreprise artisanale.

Enfin, le secteur fluvial confronté à des difficultés de recrutement a maintenu son effort de communication sur les métiers de la navigation fluviale dans les différents salons d'information proposés à la jeunesse et de présentation simultanée des différents moyens de formation existants. Un **guide des métiers de la navigation fluviale** est utilisé comme support d'information.

2. Les effectifs assurant le fonctionnement des voies navigables

5500 agents de l'Etat mis à disposition de l'établissement public Voies Navigables de France occupent des emplois administratifs ou techniques liés à l'exploitation et à l'entretien du réseau fluvial.

En outre, 200 agents propres à VNF contribuent également au développement des activités sur la voie d'eau.

Le tableau ci-après reprend les données statistiques du SES sur les effectifs des services de l'Etat affectés au fonctionnement des voies navigables : (source mémento statistique des transports)

	1980	1985	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
PERSONNEL ASSURANT LE FONCTIONNEMENT DES VOIES NAVIGABLES (sauf entretien)											
Conducteurs et contrôleurs des travaux publics de l'Etat (6)	429	496	392	482	410	437	428	433	426	445	425
Agents d'exploitation des travaux publics de l'Etat (7)	3 050	3 908	4 290	3 901	3 796	3 765	3 688	3 681	3 628	3 625	3 612
Éclusiers auxiliaires	870	546	94	62	56	44	29	25	21	19	16
Total	4 349	4 950	4 776	4 445	4 262	4 246	4 145	4 139	4 075	4 089	4 053

(6) Statut fixé par décret n° 66-900 du 18 novembre 1966 et décret n° 88-399 du 21 avril 1988.

(7) Statut fixé par décret n° 91-893 du 25 avril 1991 modifié.

(8) Suppression des bureaux d'affrètement au 1er janvier 2000.

(9) La distinction retraités actifs n'est plus opérée pour le régime Organique.

Après avoir augmenté au début des années 1980 puis diminué depuis 1985, les effectifs ont tendance à se stabiliser depuis lors.

V.1.3. La formation

1. La formation des jeunes en apprentissage

	2000	2001	2002	2003	2004
CPA	10	11	7	7	6
1ère année	34	34	31	26	25
2ème année	15	25	31	39	37
Total	59	70	69	72	76*

Source : CAF

* en intégrant 8 mentions complémentaires

Les résultats du CAP en apprentissage ont été les suivants :

	Juin 2000	Juin 2001	Juin 2002	Juin 2003	Juin 2004
Présentés	26	16	24	28	37
Reçus	21	8	15	20	25

Les initiatives engagées pour améliorer les pratiques de formation d'accès aux métiers de la voie d'eau sont devenues opérationnelles en 2004.

L'ouverture de la première session de la **Mention Complémentaire au CAP** en septembre 2003 a permis d'accueillir 8 candidats. Par ailleurs l'ouverture du nouvel Institut Spécialisé de la Navigation Intérieure – **ISNI** – a permis d'accueillir dans les locaux d'Elbeuf une première promotion de 12 candidats à la rentrée de 2003. 5 candidats ont pu ainsi obtenir en juin 2004 à la fois cette mention complémentaire et l'attestation d'ACP à laquelle elle prépare plus directement.

Cet Institut se propose de dispenser une formation spécialisée sur le transport fluvial à des candidats du niveau du bac et qui seront titulaires à la sortie deux ans plus tard d'un diplôme validé au niveau III. Ce projet est conduit avec le concours actif du CNAM.

- l'attestation de Capacité professionnelle ACP

L'institut FLUVIA est le seul organisme de formation à ce jour à assurer la préparation à l'examen d'attestation professionnelle nécessaire à l'activité de transporteur par eau.

Ce stage de 91 h est assuré sur la base du référentiel établi dans le cadre de la réglementation de 1992 relative à l'ACP.

17 candidats ont suivi en 2004 ce stage. A l'issue de ce stage, 23 candidats ont pu obtenir cette attestation dont 14 l'attestation complète et 9 la seule option nationale. Ces résultats sont en très nette amélioration par rapport à l'année précédente où 14 candidats seulement avaient réussi cet examen dont 6 l'attestation complète et 8 la nationale.

- la Formation continue

Plusieurs formations sont dispensées aux salariés des entreprises du secteur notamment par l'Institut Fluvia.

• Marchandises dangereuses

Ce stage consiste à préparer les candidats à la délivrance de l'attestation réglementaire dont doivent être munis les pilotes d'unités transportant des marchandises dangereuses.

L'année 2004 permet de maintenir les effectifs formés qui ont représenté 117 stagiaires en 2004. Rappelons également que ce stage concerne une formation de base de 5 jours et une formation de recyclage de 3 jours tous les 5 ans.

Enfin, les conditions d'agrément de Fluvia pour ces stages ADNR s'étant achevées à la fin 2003, la DTT a accepté de reconduire pour une durée d'un an l'agrément correspondant en poursuivant la coopération de l'Institut avec l'APTH .

Les conditions de reconduction de cet agrément tiennent compte des évolutions réglementaires spécifiées par l'arrêté du 5 décembre 2002.

• Sécurité

Ce stage, autrement dénommé « **Prévention des chutes à l'eau** » mobilise les compétences propres des formateurs du CFANI et des pompiers de Conflans Sainte Honorine, selon un référentiel mis au point avec la Caisse d'assurance maladie d'Ile de France.

Il a été suivi cette année par 3 personnes seulement et montre ainsi des signes d'essoufflement ; il doit sans doute être repensé dans une perspective de spécialisation pour le personnel des bateaux à passagers aujourd'hui peu concerné par ce stage.

De ce point de vue les nouvelles dispositions prévues pour les futures attestations spéciales de passagers par le décret du 29 août 2002 et l'arrêté d'application du 19 décembre 2003 vont obliger à un réexamen du dispositif existant.

Dans cet esprit et pour répondre aux besoins des entreprises, l'Institut a prévu d'intégrer ce stage dans une formation plus vaste aux questions de sécurité intégrant des modules de lutte contre l'incendie et de la prévention de la panique à bord.

L'Institut a par ailleurs délivré à 45 stagiaires le stage préalable à la délivrance de **l'attestation de Sauveteur, Secouriste, du Travail SST**.

2. Evolutions réglementaires et conventionnelles

➤la réforme de la conduite professionnelle des bateaux

Dans le cadre de la directive 96 / 50 du CE du 23 juillet 1996, de nouvelles dispositions sur les conditions d'obtention des certificats de capacité professionnels pour la conduite des bateaux en eaux intérieures sont entrées en application le 1^{er} janvier 2004.

Le décret du 29 août 2002 et son arrêté d'application du 19 décembre 2003 en fixaient les modalités de mise en œuvre.

Le nouveau **certificat de capacité** pour la conduite des bateaux de commerce permet de conduire indifféremment des bateaux de marchandises ou de passagers de toutes catégories. Disparaît la distinction selon la taille et les caractéristiques qu'exigeaient les anciens certificats.

Le nouveau certificat porte la mention « **groupe A** » ou « **groupe B** ». Ce dernier donne accès à l'ensemble des voies intérieures. Le groupe A permet de conduire sur l'ensemble des voies intérieures sauf celles sur lesquelles s'applique le règlement relatif à la délivrance des patentes du Rhin. Le certificat du groupe A donne accès en plus aux voies maritimes.

Trois centres - **Paris, Lille, Lyon** – sont chargés d'organiser les nouvelles épreuves, de délivrer les nouveaux certificats et de gérer le passage de l'ancien système au nouveau. De plus, des épreuves pratiques peuvent être proposées dans d'autres lieux, si des candidats sont réunis en nombre suffisant.

Une attestation supplémentaire est nécessaire dans certains cas : **l'attestation spéciale « radar »** est obligatoire pour conduire en bateau au radar et une **attestation spéciale « passagers »** pour conduire un bateau de passagers.

L'accord du 27 octobre 2004 sur la formation professionnelle.

Plus largement, l'année 2004 a été l'occasion pour le secteur fluvial de négocier avec les partenaires sociaux la mise en application des nouveaux dispositifs préconisés par l'accord national

Interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004.

Les négociations ont abouti à la signature de l'accord du 27 octobre 2004 qui a permis d'engager avec l'organisme collecteur de branche, l'OPCA Transport, les concertations nécessaires à la définition des moyens financiers d'aide à la formation.

Ces dispositifs permettent de soutenir sur les crédits de soutien à l'alternance (0,5 % de la masse salariale) à la fois les périodes de professionnalisation et notamment les contrats de professionnalisation conçus comme un dispositif d'insertion et les actions prioritaires du nouveau droit individuel à la formation DIF.

Cet accord redéfinit par ailleurs le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle CPNEFP et crée un **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**.

Enfin, et au regard des besoins des entreprises et des salariés, il définit les publics et les actions de formation prioritaires à conduire en prenant en compte notamment les diverses attestations professionnelles nécessaires à l'exercice de nos métiers.

Il définit par ailleurs le rôle des tuteurs pour les formations en milieu professionnel.

V.1.4. La sécurité et la prévention des risques professionnels

Les données les plus récentes ainsi que celles, un peu plus anciennes, relatives aux taux et indices de fréquence et de gravité, confirment la **plus grande accidentologie du secteur des bateaux de marchandises** et la relative sensibilité du secteur aux accidents du travail qui justifient que des efforts soient maintenus en matière de prévention de la sécurité.

A cet égard, la parution du décret du 5 novembre 2001 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels a été l'occasion au niveau de la branche d'une démarche concertée et organisée d'harmonisation des analyses réalisées au sein des entreprises du secteur.

• Accidents du travail

	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports fluviaux de marchandises (61.2ZB)	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Effectif salarié	426		399		427		569	
Accidents avec arrêt	45	10,56	41	10,28	6	1,41	47	8,26
dont accidents avec incapacité permanente	6	1,41	4	1,00	0	0,00	3	0,53
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports fluviaux de passagers (61.2ZA)	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Effectif salarié	824		1 360		1 786		2 110	
Accidents avec arrêt	46	5,58	63	4,63	18	1,01	82	3,89
dont accidents avec incapacité permanente	7	0,85	8	0,59	3	0,17	1	0,05
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Source : Cnam

Les données ci- dessus laissent apparaître une situation différenciée entre les transports fluviaux de marchandises et les transports de passagers. Ces derniers moins accidentogènes représentent près de deux fois plus d'accidents en valeur absolue, mais plus de deux fois moins en valeur relative.

V.1.5. Le dialogue social (voir aussi fascicule I)

L'année 2003 a été marquée par le lancement des négociations internes à la branche professionnelle relatives à la création d'un **certificat de qualification professionnelle CQP « capitaine de bateau fluvial »** destiné à améliorer la qualification professionnelle des capitaines de convois poussés en tenant compte des évolutions du secteur.

Cette démarche qui s'inscrit aussi dans le cadre de la mise en œuvre des prochains contrats de professionnalisation confirmera en donnant de nouveaux moyens aux entreprises le rôle de formateur qui leur est désormais reconnu, surtout dans un secteur qui valorise la qualification professionnelle traditionnellement par la voie de l'expérience .

La négociation sociale a retrouvé une certaine vitalité en 2004 puisque l'on peut compter **5 réunions en 2004.**

Hormis les négociations relatives à la formation professionnelle évoquées ci dessus, trois négociations ont pu être menées qui ont abouti pour deux d'entre elles.

La première a porté sur les **conditions de mise à la retraite des personnels sédentaires** et sur l'indemnité correspondante versée par l'employeur désireux de mettre à la retraite de son fait des employés pouvant bénéficier d'un taux plein. Cette indemnité est désormais de la moitié de celle de licenciement pour les cadres et de 75 % pour les employés et ouvriers.

La seconde a concerné un avenant à la convention collective des bateaux à passagers pour permettre aux entreprises concernées de procéder à **des recrutements de personnels en extra de très courte durée** pour les seuls emplois liés à la restauration et à la réception des passagers.

La troisième négociation relative aux avenants annuels salariaux n'a pu aboutir faute d'accord des organisations syndicales sur les taux applicables aux personnels d'hôtellerie et de restauration

Enfin, la fin de l'année 2004 a été marquée par la parution de la **directive européenne** étendant aux secteurs exclus et notamment à celui des transports, les dispositions sur le temps de travail.

La transposition de cette directive prescrite en France par la parution de l'ordonnance du 12 novembre 2004 modifiant le code du travail en matière d'aménagement du temps de travail dans le secteur des transports, va nécessiter l'ouverture de négociations entre l'Etat et les partenaires sociaux préalables à la définition d'un décret qui précisera pour le secteur de la navigation fluviale certaines des dispositions de la directive (temps maximum hebdomadaire, pause, travail de nuit notamment...).

A noter que la parution de ce décret modifiera celui de 1986 et ouvrira les conditions posées par l'Etat à l'extension des accords de branche et notamment des avenants salariaux.

V.2. LE TRANSPORT MARITIME

V.2.1. Données générales au secteur

1. Etat de la flotte mondiale

Au 1^{er} janvier 2004, la flotte mondiale, tous types de navires confondus, compte 39 665 navires de plus de 300 tjb (en augmentation de 0,6% par rapport au 1/1/2003), représentant 840,4 millions de tonnes de port en lourd (en augmentation de 2,9% par rapport au 1/1/2003).

Sa configuration est la suivante :

Type de navire	Part du tonnage mondial	Variation (2002/2003)
pétroliers	38%	+4,1%
vraquiers	34%	+1,9%
cargos	11%	-1,6%
porte-conteneurs	11%	+7,7%
navires à passagers	1%	+0,5%

2. La part du transport maritime en Europe

Concernant le transport international extra-communautaire, le mode maritime représente la part la plus importante avec 70% en 2002, contre 9% pour le transport routier et moins de 1% pour le transport aérien.

En 2000, la part du transport routier dans le transport de marchandises dans l'UE atteint 44%, contre 41% pour le transport maritime à courte distance, 8 % pour le rail et 4 % pour la voie fluviale intérieure (*source Eurostat*).

3. Evolution de la flotte de commerce sous pavillon français en 2003

Au 1^{er} janvier 2004 la flotte française s'établit à 207 navires, correspondant à 4,6 millions d'unités de jauge brute et à 6,2 millions de tonnes de port en lourd. La flotte de commerce sous pavillon français s'est contractée en nombre et en tonnage au cours de l'année 2003 avec une diminution de cinq unités et une réduction de ses capacités de 9,8% en volume et de 12,8% en capacité de transport (hors flotte de travaux et services auxiliaires).

Ventilée par registre d'immatriculation, la flotte française se décompose en 73 navires sous registre métropolitain, 90 navires sous registre des Terres Australes et Antarctiques Françaises et 44 navires sous registres des départements et territoires d'Outre-Mer. Le registre TAAF concerne plus de 75% de la flotte pétrolière.

Au total, toutes catégories confondues, l'**âge moyen de la flotte française** s'établit sous la barre des 8 ans au 1^{er} janvier 2004, avec un rajeunissement de l'âge de la flotte des navires à passagers qui passe de 11,3 à 9,9 ans et une relative stabilité de l'âge de la flotte pétrolière (7,5 ans en moyenne), qui reste toutefois la plus jeune d'Europe.

Aujourd'hui, près de 80% de la flotte pétrolière sous pavillon français est à double coque.

4.Les principaux armements français

Raison sociale	Région du siège	Effectif salarié au 31/12
SEAFRANCE	Ile de France	1 418
CGM ANTILLES - GUYANE	Ile de France	349
CMA CGM	Provence Alpes Cote d'Azur	1 900
DELMAS	Haute Normandie	721
SOC NATIONALE MARITIME CORSE MEDITERRANE	Provence Alpes Cote d'Azur	2 388
BRETAGNE ANGLETERRE IRLANDE	Bretagne	1 200
SUDCARGOS	Provence Alpes Cote d'Azur	69
CIE MOYEN SURF EXPL DES OCEANS	Provence Alpes Cote d'Azur	396
BROSTOM TANKERS SA	Ile de France	214
STE EQUIPEMENT NAVAL DU CALVADOS	Basse Normandie	0

Données SES – mémento de statistiques – 2002

Le transport maritime de marchandises comprend des entreprises importantes.

Le groupe **CMA-CGM** se situe au 1^{er} rang français, au 4^è rang européen et au 5^è rang mondial pour le transport conteneurisé. Fin 2003 le nombre des bâtiments en ligne était de 157 (115 en 2002 / 96 fin 2001) pour une capacité d'emport de 313 000 EVP (234 000 en 2002) : 31 navires en propriété (29 en 2002) dont 11 sous pavillon français immatriculés aux TAAF, et 126 navires affrétés. Pour 2004, la compagnie prévoit d'exploiter 185 navires dont 40 en propriété.

En 2003, l'armement **Delmas** exploite 55 navires, dont 25 en propriété **Bourbon maritime** développe ses activités dans l'off-shore via sa filiale Surf qui compte actuellement 106 unités (majoritairement des vedettes de servitude) ainsi que dans le remorquage par le biais de sa filiale Les Abeilles. L'entreprise met en œuvre une flotte de 88 remorqueurs desservis par 1 145 salariés (980 navigants).

La société **SETAF-SAGET**, spécialisée dans le transport de vrac sec opère en permanence une flotte d'une trentaine de navires. Setaf réalise un trafic annuel moyen de près de 8 millions de tonnes.

A travers sa filiale Cetragpa, **Louis Dreyfus Armement** est le premier intervenant et un des leaders mondiaux pour le transport du vrac sec. Cetragpa transporte annuellement environ 20 millions de tonnes et sa flotte est constituée de vraquiers.

Le transport d'hydrocarbures est centré autour des deux activités que sont le transport de pétrole brut et celui des produits pétroliers. Les sociétés **Euronav** (6 navires), **The Green tankers** (2 navires), **V.Ships Tankers** (1 navire), **Viken** (2 navires depuis fin 2003) et le groupe **SOCATRA** (3 navires) exploitent les VLCC transporteurs de brut sous pavillon français (loi du 31 décembre 1992). Les principaux armements transportant des produits pétroliers sont **Broström Tankers** (11 navires), **Fouquet Sacop** (10 navires) et **Pétromarine** (5 navires).

Les ambitions de relance du pavillon français : voir développements consacrés au registre international français (RIF) fascicule I dans dossier sur la régulation sociale

5. Données EAE

L'Enquête Annuelle d'Entreprises fait état pour l'année 2002 des données relatives aux effectifs du secteur suivantes :

- Transports maritimes et côtiers : 12316 personnels salariés et 279 non salariés répartis dans 418 entreprises dont 27 de 50 salariés et plus.
- Les services portuaires, maritimes et fluviaux (632 C) qui regroupent notamment les ports autonomes, les sociétés de remorquage et de pilotage emploient au total 10540 salariés.
- La manutention portuaire représente 5184 salariés employés par 125 entreprises, dont 27 comptant 50 salariés et plus.

Selon d'autres sources, de 8400 en 1992, le nombre de dockers est passé en 2002 à 2850 mensualisés et 583 intermittents ainsi que 350 nouveaux mensualisés.

L'âge moyen de la profession de 47 ans, et devrait encore s'abaisser avec 3100 départs prévus d'ici 15 ans dans le cadre du plan amiante.

(Bilan NPI 15 juin 2002- note de l'OPSTE).

6. Evolution du statut des dockers

La réforme de 1992 du statut des dockers a fait évoluer la profession vers le droit commun après une période transitoire et la résorption des dockers professionnels, prioritaires ou occasionnels. Le statut intermittent, autrefois justifié par les pointes de trafic, est remplacé par celui de travailleur mensualisé.

Réalisée à environ plus des quatre/cinquième en 2002, la mise en œuvre de cette mensualisation a été plus facile à Nantes St Nazaire et Dunkerque qu'au Havre et surtout à Marseille où les négociations ont été plus délicates. L'évolution s'est faite, soit à travers des choix individuels dans le cadre de l'adhésion à une convention collective mise en place en 1994, soit à travers des plans sociaux relativement coûteux (mises en préretraite et plan amiante en cours). Des négociations ont été menées dans chaque port, ce qui a mis de fait un terme à l'unicité du statut des dockers.

L'Union Nationale des Industries de la Manutention juge les réformes intervenues encore trop éloignées du droit commun du travail et considère que la mensualisation, qui entérine la disparition des dockers intermittents, peut aussi entraîner une certaine rigidité.

Dans d'autres pays européens, les entreprises utilisent des pools de réserve portuaire et font appel à des prestataires extérieurs (via des entreprises portuaires en Allemagne, ou via les entreprises de manutention elles-mêmes, aux Pays-Bas).

La mise en œuvre de la réforme et les plans de départs ont entraîné en quelques années une réduction de plus de moitié du nombre de dockers et une amélioration substantielle de la productivité à la tonne manutentionnée. On assiste depuis quelques années à la reprise des embauches, et même au recrutement de manutentionnaires étrangers.

Évolution de la réglementation de l'Union européenne

Le projet de directive européenne libéralisant l'accès au marché des services portuaires et à l'auto-assistance prévoyant une plus grande liberté de manutention (des équipages pouvant par exemple charger et décharger eux-mêmes les marchandises) est décrié par les organisations syndicales, car il risquerait de conduire, selon elles, à la « destruction des métiers et des savoir-faire » et à une remise en question de la sécurité portuaire.

V.2.2. L'emploi dans le transport maritime – données CNPE - DAMGM

L'analyse de l'emploi maritime au commerce porte sur la situation au 31 décembre de l'année 2003

Conduite de l'enquête

Les études réalisées par le bureau de l'emploi maritime au commerce portent chaque année sur les effectifs de marins constatés au 31 décembre à partir d'un panel représentant 80 % de l'effectif total des secteurs concernés.

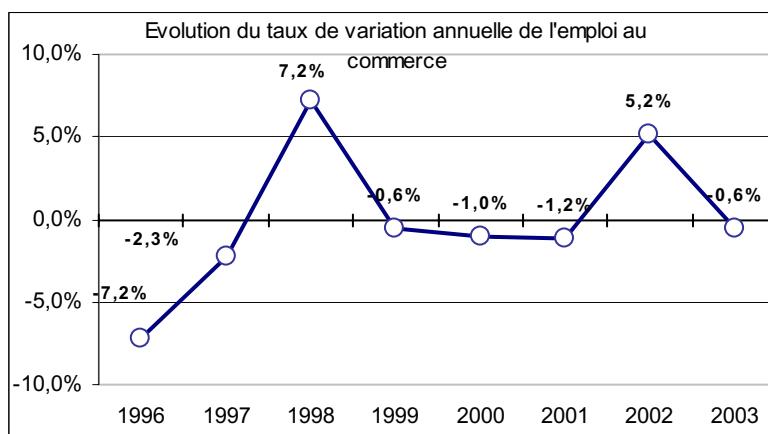
Le champ de l'enquête concerne comme chaque année les secteurs suivants : lignes régulières, transport de passagers, transport à la demande, transport pétrolier, cabotage, services publics et activités portuaires.

Le nombre d'entreprises d'armement au commerce jugées représentatives de ces secteurs est de 30. Ces entreprises constituent avec les associations professionnelles des sociétés de remorquage et de lamanage, et les services portuaires (dragage et balisage, dont les données sont fournies par la direction du transport maritime, des ports et du littoral), le panel de l'enquête.

Par contre le pilotage, le micro-cabotage et l'offshore ne sont pas intégrés au panel de référence

1. Evolution de l'emploi de 1998 à 2003.

De 1998 à 2003, l'emploi maritime au commerce présente un bilan positif grâce au développement de deux secteurs : le transport de passagers et le transport à la demande. C'est le transport à la demande qui connaît la progression relative la plus spectaculaire en cinq ans (+ 59,9 %).



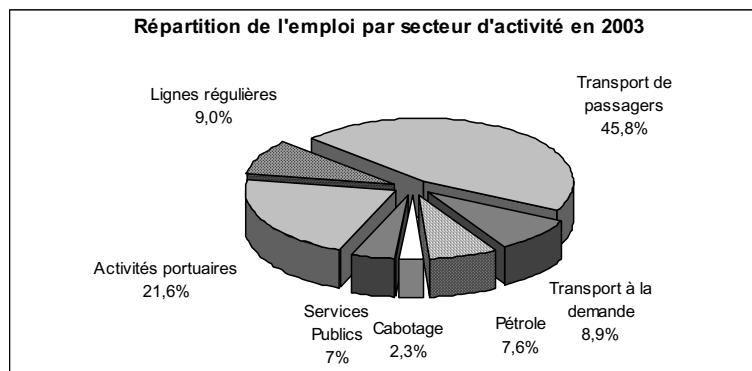
L'évolution est contrastée selon les secteurs : en dehors du cabotage, l'emploi diminue en effet dans les autres secteurs (lignes régulières, pétrole, activités portuaires et services publics).

2. Situation de l'emploi au 31 décembre 2003

Au 31 décembre 2003, l'enquête recensait **9 740 marins français, dont 2 983 officiers et 6 757 personnels d'exécution**. Le personnel d'exécution représente 69,4 % des effectifs - cette proportion variant beaucoup en fonction des secteurs.

En 2003 le nombre d'officiers est resté stable, tandis que l'effectif des personnels d'exécution connaissait une légère baisse avec 57 emplois en moins.

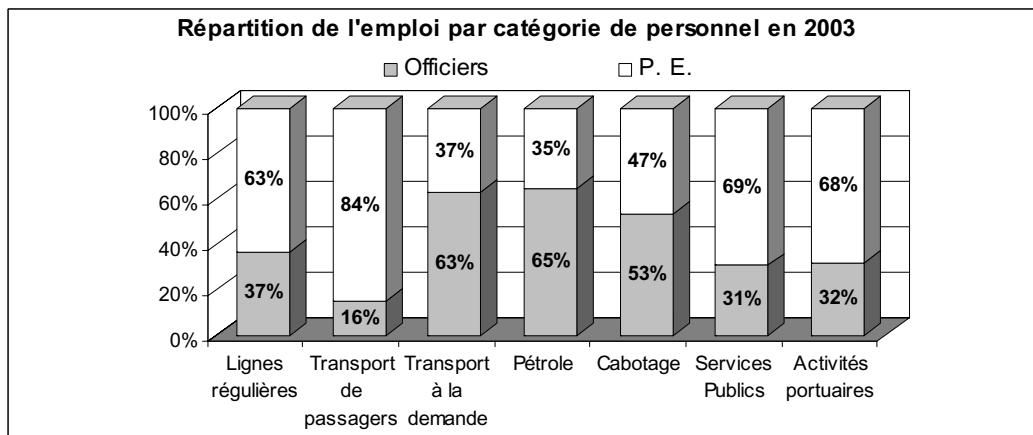
- Le transport de passagers et les activités portuaires représentent plus des 2/3 des emplois au commerce (67,4 %).



On compte 4 457 marins au *transport de passagers*, représentant 45,8 % du total des effectifs, et 2 107 marins (soit 21,6 %) dans les *activités portuaires*. Voir aussi tableau en annexe

Hors enquête, au 31 décembre 2003 on recense au pilotage 639 emplois de navigateurs : 350 pilotes, 29 officiers et 260 personnels d'exécution (source : Fédération Française des Pilotes Maritimes - FFPM).

- Le personnel d'exécution représente 69,4 % des effectifs. Cette proportion varie fortement selon le secteur d'activité :



Elle est la plus élevée au *transport de passagers* (84,5 %) et est également largement majoritaire dans le secteur des *lignes régulières* (556 marins, soit 63,5 %), malgré l'importance de l'immatriculation au registre TAAF.

Par contre dans les trois autres secteurs d'activité qui emploient de la main d'œuvre étrangère, les officiers constituent la catégorie la plus nombreuse de l'effectif français.

- Le taux d'emploi à durée limitée (14,0 %) est très nettement supérieur à la moyenne nationale de l'économie française (9,6 % en 2003 - source INSEE).

Particulièrement élevé au *transport de passagers* (22,9 %, soit près de 1 marin sur 4) et au *transport pétrolier* (15,1 %), il est faible dans les *activités portuaires* et les *services publics* et se situe dans la moyenne nationale aux *lignes régulières* et au *cabotage*.

Globalement la proportion de contrats à durée limitée est nettement plus forte en 2003 chez les marins d'équipage (15,7 %), que chez les officiers (10,3 %), où elle est proche de la moyenne nationale toutes activités confondues.

Le transport de passagers, important pourvoyeur d'emplois

Sur les 9740 marins embarqués sur des bâtiments battant pavillon français, près de la moitié (45,8%) travaillent sur des navires à passagers, et notamment des cars-ferries.

A eux seuls, trois armateurs occupent l'essentiel de ces emplois : Brittany Ferries et Seafrance sur les relations transmanche, et la SNCM sur les liaisons vers la Corse et la Méditerranée. Ce poids social est sans rapport avec la taille de la flotte, les navires de croisière et les ferries représentant moins de 10% des quelque 200 bâtiments enregistrés en France.

En outre, le secteur du transport de passagers est le plus fortement créateur d'emplois : de 1998 à 2003, il a compté 560 navigants français supplémentaires.

Toutefois, les trois quarts (74,7 %) des marins employés en CDD au commerce sont concentrés au transport de passagers, qui emploie même jusqu'à 84,3 % du personnel d'exécution en CDD et 41,9 % des officiers.

• Répartition des effectifs de marins par registre d'immatriculation

1 754 marins français (contre 1 829 en 2002) naviguent à bord des navires immatriculés au registre des Terres australes et antarctiques françaises (TAAF), soit 18 % de l'effectif global. Mais alors qu'un officier français sur trois navigue à bord de ces navires, la proportion est d'un sur dix chez les personnels d'exécution.

Tableau 3 : Répartition des effectifs de marins par registre d'immatriculation en 2003

REGISTRE	Pavillon français						Pavillons étrangers		Total	
	Métropole		TAAF		Mata-Utu					
Officiers	1 709	57,3%	1 139	38,2%	45	1,5%	90	3,0%	2 983	100,0%
Personnel d'exécution	5 933	87,8%	615	9,1%	92	1,4%	117	1,7%	6 757	100,0%
Total	7 642	78,5%	1 754	18,0%	137	1,4%	207	2,1%	9 740	100,0%

L'effectif des marins français embarqués sur les navires immatriculés au registre des TAAF est resté globalement stable depuis 1998.

• Marins étrangers

Au 31 décembre 2003, l'enquête dénombre 1 972 marins étrangers pour 9 740 marins français. Tous registres confondus, on compte parmi eux 448 officiers (soit 12,5 % de l'encadrement) et 1 544 marins d'équipage (soit 18,6 % du personnel d'exécution).

Les marins étrangers occupent 43,0 % des emplois du registre TAAF, avec une plus forte proportion pour le personnel d'exécution (64,7 % contre 14,8 % pour les officiers).

1 324 des 1 972 marins étrangers du commerce naviguent sur des navires immatriculés à ce registre, les autres (648) étant répartis entre le registre Mata-Utu (72) et différents registres tiers (576).

Par nationalités, les Philippins ne représentent plus qu'un quart des marins étrangers employés par les armateurs français contre 44% en 2000, au profit des Roumains et des Polonais. Près de deux officiers étrangers sur trois sont issus de l'Europe centrale et orientale, contre un sur trois pour les personnels d'exécution.

• Motifs des cessations d'activité

La retraite (31,6 %), la démission (30,5 %) et le licenciement économique (22,2 %) viennent largement en tête des causes de cessation d'activité (fin de CDI) en 2003.

La proportion de départs à la retraite est sensiblement la même (un départ sur trois) dans les deux catégories de personnels. Cependant chez les *officiers*, les démissions, qui y sont la cause d'un départ sur deux, viennent en tête, tandis que chez les *marins d'équipage*, retraite et licenciement économique (avec ou sans CAA) interviennent chacun dans un départ sur trois.

3. Le chômage au commerce en 2003

Le taux de chômage des marins français du commerce au 31 décembre 2003 atteint le niveau du taux national, c'est-à-dire 9,8 %, alors que fin 2002 il lui était inférieur, à 7,2 %.

Ainsi, fin 2003, le Bureau central de la main-d'œuvre maritime (BCMOM) enregistrait 1 072 navigateurs disponibles, dont 171 officiers, 801 marins d'équipage et 100 marins à la plaisance. Le nombre de marins en recherche d'emploi est donc 5 fois plus élevé que celui des officiers.

La fin de l'année correspond à un pic saisonnier de sous-emploi maritime, aussi les variations sont-elles amplifiées ; toutefois, l'évolution en valeurs moyennes annuelles confirme une augmentation conjoncturelle du chômage. Depuis 1999, l'amplitude des variations saisonnières ne cesse d'augmenter, l'écart entre le nombre de marins inscrits au BCMOM entre mars et août passant de 368 en 2000 à 650 en 2003.

4. Autres données sur l'emploi.

- Les mesures de cessation anticipée d'activité et de reclassement des marins

Le nombre de bénéficiaires de l'**allocation pour cessation anticipée d'activité (CAA)** a fortement progressé jusqu'en 1989, puis diminué rapidement jusqu'en 1993, plus faiblement mais régulièrement ensuite. 3 988 marins ont bénéficié du dispositif depuis sa mise en place en 1985.

Au cours de l'année 2003, au commerce, 58 nouveaux bénéficiaires ont été recensés, ce qui, compte tenu des dossiers en cours au 1^{er} janvier 2003, porte à 123 le nombre de marins au commerce qui ont bénéficié de l'allocation CAA sur l'année 2003, soit 9 de moins que l'année précédente.

Les entreprises d'armement maritime au commerce ont recours aux CAA dans le cadre des plans de sauvegarde à l'emploi, ainsi que, le cas échéant, dans le cadre de mesures de suppression d'emploi pour motif économique, sans obligation de présenter un plan de sauvegarde à l'emploi.

Ce dispositif est utilisé comme un palliatif aux licenciements secs, toutes les autres voies de reclassement dans la profession ou de reconversion ayant été explorées.

- Les mesures d'aides à l'emploi au commerce

Les principales aides en faveur de l'emploi applicables en 2003 au secteur maritime de la navigation au commerce restent le contrat de qualification maritime et, dans une moindre mesure, l'aide à la création d'entreprises, seules mesures à avoir connu des admissions en 2003.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a créé un nouveau dispositif de contrat de professionnalisation en remplacement du contrat de qualification, qui cesse de s'appliquer à partir du 15 novembre 2004 en dehors des contrats signés avant cette date. Le décret n° 2005-146 du 16 février 2005 définit les conditions de son application

aux marins. L'accord de branche signé le 8 février définit les modalités de sa mise en oeuvre pour l'embarquement des élèves officiers en vue de l'obtention de leur brevet de chef de quart. Quant au contrat d'apprentissage, il fera l'objet d'un décret dont le projet doit être soumis au Conseil d'État.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de bénéficiaires de ces différentes mesures depuis 1995

EVOLUTION DU NOMBRE D'ADMISSIONS AU COMMERCE		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Contrat de qualification		9	92	91	94	93	86	115	154	156
Contrat initiative emploi		2	16	14	9	3	2	0	0	1
Embauche de 1er salarié		7	12	6	6	6	4	0	0	0
Aide à la création d'entreprise		1	11	5	9	15	6	10	9	11
Ensemble		19	131	116	118	117	98	125	163	168

Source : direction des affaires maritimes et des gens de mer

5. Les perspectives de l'emploi dans le secteur

Les tensions sur le marché de l'emploi persistent et tendront à s'aggraver dans les années à venir avec d'une part un manque d'officiers de direction (capitaines, chefs et seconds), et d'autre part une durable évolution des attentes des candidats au métier de marin, qui se traduit par des sorties prématurées de la profession et un raccourcissement des carrières. En outre, la politique restrictive de recrutement des écoles d'officiers de la fin des années 80 et le vieillissement de la population risquent de conduire à une situation de pénurie (il faut plus de 13 ans en moyenne pour obtenir le brevet de capitaine et 60 % des capitaines en fonction ont plus de 45 ans).

Par ailleurs, pour développer la compétitivité des armements et soutenir l'emploi, l'État a mis en place, conformément aux orientations communautaires relatives aux aides d'État au transport maritime, des mesures spécifiques d'allégement des charges fiscales et sociales.

V.2.3. La formation

Le plan de réformes de l'enseignement maritime engagé en 2001 est progressivement mis en œuvre depuis 2002. Il prévoit la restauration d'une véritable filière professionnelle, la relance de la promotion sociale, l'instauration de baccalauréats professionnels, la validation des acquis de l'expérience et le développement de la formation en alternance. Il sera complètement achevé à la rentrée de 2006.

Données statistiques

Le nombre d'élèves officiers dans les écoles nationales de la marine marchande (ENMM) ne cesse de croître. Il en est de même pour le nombre d'élèves des lycées professionnels maritimes (LPM). Tous sont actuellement assurés de trouver des débouchés à l'issue de leur cursus.

Effectifs des élèves en formation dans les écoles de la marine marchande et les lycées professionnels maritimes

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
E(N)MM*	796	879	991	991	1 106	987	869	1 060
LPM**	502	517	550	536	506	534	524	556
TOTAL	1 298	1 396	1 541	1 527	1 612	1 521	1 393	1 616

(*) y compris la formation des officiers à la pêche (en nombre réduit < 10 %)

(**) y compris la formation au BEP mécanicien, diplôme aussi bien Pêche que Commerce

V.2.4. La sécurité et la prévention des risques professionnels

1. L'Inspection du travail maritime

La loi n°96-151 du 26 février 1996 relative aux transports a créé l'Inspection du Travail Maritime, en réponse à une demande des partenaires sociaux et à un besoin manifeste de modernisation sociale du secteur. **Quinze services d'inspection du travail maritime à compétence interdépartementale** ont été mis en place suite à l'arrêté du 10 juillet 2001

Une des particularités de l'Inspection du travail maritime est qu'outre le contrôle traditionnel des marins relevant d'armements français, elle participe également au **contrôle de l'« Etat du port »**, dans le cadre du **mémorandum de Paris**.

L'application d'un certain nombre de règles des conventions internationales maritimes de l'OIT (au nombre de 47) aux navires étrangers faisant escale dans les ports peut être ainsi contrôlée directement.

2. Droits des marins

La France a apporté son soutien au Programme du BIT « **Pour un travail décent dans le secteur maritime** » ; à ce titre, elle assure la présidence au BIT du Groupe de Travail Tripartite de Haut Niveau chargé de préparer une convention internationale du travail maritime unique d'ici 2005 (voir paragraphe suivant).

L'action des services s'est également orientée vers les situations des **marins abandonnés**, pour lesquels des mesures d'aide financière et d'aide au rapatriement ont pu être engagées, en concertation avec les organisations syndicales et les associations (foyers d'accueil de marins).

Ces actions ont abouti à la décision de création d'un fonds d'action sociale d'urgence en faveur des marins (305 000 euros prévus pour 2002). Les missions de l'inspection du travail maritime s'étendront aux situations d'abandon de marins étrangers.

Par ailleurs, un **Observatoire des droits des marins** a été mis en place à Nantes .

V.2.5. Le dialogue social

(voir aussi dans fascicule I. les accords collectifs)

1. Au niveau national

Le **code du travail maritime** a fait l'objet des modifications nécessaires dans le cadre de la loi du 17 janvier 2002 afin de permettre la mise en oeuvre des dispositions originales que les partenaires sociaux ont adoptées en ce qui concerne le calcul en nombre de jours de mer de la durée du travail.

Par ailleurs, par la loi du 16 février 2004, la France a autorisé la ratification de huit conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) intéressant le secteur maritime. Ces conventions, récentes et au contenu normatif très détaillé, s'attachent en particulier au bien-être des gens de mer (Convention 163), à la protection de leur santé et à leurs soins médicaux (Convention 164), au rapatriement des marins (Convention 166), à l'inspection du travail des gens de mer (Convention 178), aux conditions de recrutement et de placement (Convention 179), à la durée du travail des gens de mer et aux effectifs des navires (Convention 180).

De leur côté, les partenaires sociaux ont conclu un accord permettant la **revalorisation du régime des cessations anticipées d'activité** suite aux modifications des textes de référence de l'assurance chômage.

La négociation collective, tant au commerce qu'au remorquage s'est poursuivie en 2003 afin notamment de préciser les modalités de mise en oeuvre des modifications intervenues en matière de durée du travail.

2. Le dialogue social sectoriel au niveau de l'OIT

A partir des recommandations faites en janvier 2001 par la Commission paritaire maritime (L'accord de Genève) et approuvées par le Conseil d'administration de l'OIT lors de sa 280ème session (mars 2001), le Bureau international du travail a entrepris de fusionner l'ensemble des multiples instruments relatifs au travail maritime en un seul instrument.

Une « **convention maritime consolidée** », provisoirement baptisée Commarcon (Consolidated Maritime Convention), complétera l'édifice normatif bâti avec les conventions Solas (sauvegarde de la vie humaine en mer), Marpol (prévention de la pollution par les navires) et STCW (normes de formation, de certification et de veille).

Adoptée récemment dans le cadre d'une conférence technique préparatoire à la session maritime de la Conférence internationale du travail qui se tiendra au début 2006, cette future convention couvrira l'ensemble des normes sociales maritimes à travers la **consolidation de 70 conventions et recommandations existantes**.

Fixant un socle minimum universel, la convention permettra de mieux lutter contre les navires sous normes, synonymes de concurrence déloyale et d'exploitation des équipages.

Profonde originalité, la convention établit la notion de « **certification sociale** » **du navire** au même titre et au même niveau que sa certification technique, les carences en la matière autorisant la rétention d'un navire par l'Etat du port pour manquement à ses obligations.

VI. LE TRANSPORT AERIEN ET LES ACTIVITES CONNEXES

VI.1. Présentation du secteur

Le secteur de l'aviation marchande regroupe quatre branches économiques : le transport aérien , le travail aérien, la maintenance aéronautique et l'assistance en escale.

➤ **Le transport aérien** regroupe le transport régulier, le transport non régulier et le transport à la demande de passagers ainsi que le transport de fret et poste. Il représente environ 275 entreprises en France qui occupent au total plus de 70000 personnes. Parmi ces entreprises, on compte 115 entreprises étrangères établies ou représentées en France.

➤ **Le travail aérien** comprend par exemple la formation au pilotage au sein d'écoles professionnelles, la photographie aérienne, les traitements agricoles et phytosanitaires, la surveillance aérienne, la publicité aérienne

Ce secteur représente, en 2003, 383 entités, dont la plupart sont des petites entreprises du secteur industriel et commercial et les autres des structures marchandes issues de l'aviation récréative (aéroclubs).

➤ **La maintenance aéronautique** comprend l'entretien en ligne des appareils, la maintenance industrielle en ateliers, l'entretien et la révision des équipements. 350 entreprises ou établissements rattachés à des compagnies aériennes ou à d'autres activités industrielles, notamment la construction aéronautique exercent ces activités. Ces structures comptent entre moins de dix salariés et plusieurs milliers.

➤ **L'assistance en escale** recouvre l'assistance à l'avion, le chargement/déchargement de l'avion, l'assistance aux passagers (enregistrement, embarquement...), l'assistance administrative au sol et l'assistance opérationnelle (préparation des vols, plans de chargement...).

Du fait de la récente ouverture à la concurrence de cette activité, de son développement et de l'apparition de nouveaux acteurs, le nombre d'emplois et d'opérateurs d'assistance n'est pas encore stabilisé. On recense toutefois à ce jour, environ 170 entités prestataires, principalement des sociétés d'assistance et leurs sous-traitants, des compagnies aériennes et des gestionnaires d'aéroports.

Concernant ces deux dernières activités de maintenance et d'assistance aéroportuaire, la tendance des années récentes est à l'externalisation de la part des compagnies aériennes et des gestionnaires d'aéroports.

Les personnels de l'administration de l'aviation civile

La Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC) comprend 7 directions régionales en métropole et 5 implantations outre-mer.

Au total, 11 614 agents y sont affectés parmi lesquels 4 328 ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne.

On recense également au sein de cette Direction générale :

183 ingénieurs des Ponts et Chaussées

790 ingénieurs des études et de l'exploitation de l'Aviation civile

1 465 ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne

1 676 techniciens supérieurs des études et de l'exploitation

871 ouvriers d'Etat

VI.2. L'évolution économique du secteur

(Source DGAC/DTE)

Après une année 2002 marquée par les effets des attentats du 11 septembre 2001 et la réduction du trafic aérien au niveau mondial, l'année 2003 a souffert au 1^{er} trimestre 2003 de l'apparition du SRAS et de la guerre en Irak.

En dépit du contexte défavorable, les liaisons internationales au départ de la métropole ont continué à croître de 1%. Mais cette croissance est en grande partie le fait de la montée en puissance des compagnies à bas coûts.

En France le trafic intérieur n'est pas sorti de la récession, en reculant de 5% en 2003. Plusieurs compagnies aériennes déjà fragilisées antérieurement ont été amenées à la cessation des paiements, puis à une liquidation judiciaire.

- La liquidation judiciaire d'Air Lib a été prononcée le 17 février 2003
- La compagnie Air Littoral, en redressement judiciaire depuis le 21 août 2003, a été mise en liquidation le 17 février 2004, elle employait 448 salariés
- Le 7 novembre 2003 la liquidation judiciaire Aéris a été prononcée elle employait 310 salariés
- Les sociétés Euralair Horizon et Euralair international, mises en redressement le 5 novembre 2003, ont été cédées le 31 décembre 2003.

Evolution 2002 – 2003 du paysage aérien français (voir aussi tableaux en annexe II)

Compagnies françaises	2003	2002	2003	
			PN	PS
AIR FRANCE	57 016	56 639	17 726	39 290
AIR LIB	0	2 596	0	0
CORSAIR	1 851	1 735	1 189	662
REGIONAL AIRLINES	1 665	1 670	832	833
BRIT'AIR	1 149	1 070	687	462
AIR LITTORAL	448	717	269	179
CCM AIRLINES	600	576	244	356
Dassault Falcon Service	555	539	30	525
STAR AIRLINES	559	392	375	184
Airlinair	170	156	131	39
AERIS	0	313	0	0
Air CALEDONIE	229	231	33	197
Air Calédonie International	295	240	127	168
EUROPE AIRPOST	293	287	67	226
EURALAIR HORIZONS *	258	261	178	80
HELI UNION	141	140	4	137
OCCITANIA	56	93	NC	NC
AIR ATLANTIQUE	89	64	51	38

Données DGAC –FNAM –

6.2.1. Le transport aérien régulier

➤ Le groupe Air France

Le groupe Air France exerce principalement son activité dans le domaine du transport aérien régulier de passagers et de fret et, à travers ses filiales, dans des domaines complémentaires à ce dernier, notamment la maintenance aéronautique, le transit de fret et l'informatique commerciale. La maintenance est, parmi les activités non aériennes de la compagnie, celle qui représente la partie la plus importante de son chiffre d'affaires consolidé.

Au sein de l'association des compagnies européennes (AEA), Air France se situe au deuxième rang européen pour l'année 2003 avec une part de marché de 17,3%.

Le 31 mars 2004, à l'issue de l'exercice 2003/2004, le capital d'Air France était détenu à hauteur de 54,4 % par l'Etat, et de 12,7 % par les salariés de la société. L'entrée des salariés d'Air France dans le capital a été réalisé en février 1999 par une offre de souscription qui leur était réservée, hauteur de 11,5 % du capital. Plus de 72 % des salariés y avaient souscrit.

Le chiffre d'affaires consolidé du groupe Air France s'élève pour l'exercice clos le 31 mars 2004 à 12 337 millions d'euros, en diminution de 2,76 % par rapport à l'exercice précédent.

Le résultat net consolidé (part du groupe) pour l'exercice 2003/2004 a été un bénéfice de 93 millions d'euros, contre 120 millions d'euros lors de l'exercice 2002/2003, soit un baisse de 22,5 %.

Au cours de l'exercice 2003/2004, Air France a transporté 43,7 millions de passagers soit une augmentation de 1,86 % par rapport à l'exercice précédent.

L'exercice 2003/2004 a été marqué par :

Un ralentissement économique au premier semestre de l'exercice ;

La baisse significative du dollar, la poursuite de la crise sanitaire en Asie et le conflit en Irak

Le dernier vol commercial du Concorde le 30 mai 2004

La préparation et la réalisation du rapprochement avec la compagnie néerlandaise KLM qui s'est concrétisé au début de l'exercice 2004/2005 avec son intégration au groupe Air France début mai 2004

➤ Les transporteurs régionaux

On entend ici par transporteurs régionaux l'ensemble des compagnies aériennes françaises établies en métropole exploitant principalement des liaisons régulières court-courrier intérieures ou intra-communautaires. Au cours de l'année 2003, ces compagnies ont transporté 6 761 109 passagers, soit une hausse de 5% par rapport à l'année 2002.

De fait, ces transporteurs régionaux opèrent principalement sur des liaisons transversales région-région ou région Europe, en s'appuyant sur des plates-formes de correspondances ("hubs") régionales, qui sont Lyon pour Brit Air ou Clermont-Ferrand pour Régional Compagnie Aérienne Européenne, ainsi que sur des liaisons entre Paris et des villes de régions et d'Europe de taille moyenne, ne nécessitant pas d'appareils de plus de 100 places. Certaines des liaisons exploitées sont soumises à des obligations de service public et subventionnées.

En termes de parts de marché, le transport aérien régional est toujours très concentré, en dépit d'un nombre important de compagnies. Ainsi, en 2003, quatre grandes compagnies (Air Littoral, Brit Air, CCM Airlines et Régional CAE) ont transporté la quasi-totalité du trafic de l'ensemble des compagnies régionales équivalent à 6 512 451 passagers, soit une hausse de près de 4,5 % par rapport à 2002.

Il est à noter que la compagnie Air Littoral s'est déclarée en cessation de paiements le 21 août 2003 suite à de graves difficultés financières. Après une période d'observation au cours de laquelle aucun projet de reprise ne s'est concrétisé, la compagnie a cessé définitivement son activité en février 2004.

6.2.2. Les compagnies long courrier, charter et fret (hors Air France)

L'année 2003 a été marquée par la disparition des compagnies Air Lib et Aéris.

Malgré de longues négociations avec un investisseur potentiel, le groupe néerlandais IMCA, il n'a pas été possible à Air Lib de conclure un accord pour financer la restructuration indispensable de la compagnie compte tenu de sa situation financière très dégradée. La compagnie a alors déposé son

bilan le 13 février et a été placée en liquidation judiciaire par le tribunal de commerce de Créteil le 17 février 2003.

La compagnie Aéris s'est déclarée en cessation de paiement le 23 septembre 2003 et un jugement de liquidation judiciaire a été rendu par le tribunal de commerce de Toulouse le 7 novembre 2003.

Se sont créées au cours de cette période, la compagnie Air Bourbon qui exploitait jusqu'à tout récemment des vols vers la Réunion depuis la métropole et la compagnie Eurojet Airlines qui effectuait des vols à la demande.

Fin 2003, ce secteur était donc composé des compagnies Corsair, Star Airlines, Air Bourbon et Aigle Azur

qui assuraient, outre des vols à la demande, des liaisons régulières moyen et long courrier (à destination principalement des DOM, du bassin caribéen et, pour la dernière, du Maghreb) et des compagnies Air Méditerranée, Airbus Transport International, Axis Airways, Blue Line, Eagle Aviation, Eurojet Airlines et Europe Airpost spécialisées dans les vols à la demande de passagers et de fret.

Elles ont transporté 2 714 407 passagers (pour un trafic total réalisé par les compagnies françaises de 51 442 089 passagers) sur des liaisons régulières, 3 274 235 passagers sur des vols à la demande et 56 036 tonnes de fret.

Depuis, Euralair Horizons, placée en redressement judiciaire le 5 novembre 2003, a été reprise par la société Air Horizons, filiale de la société Angel Gate Aviation Limited, le 31 décembre 2003. Eurojet Airlines qui s'est déclarée en cessation des paiements le 10 décembre 2003 a été placée en liquidation judiciaire le 21 janvier 2004 et Eagle aviation a été placée en redressement judiciaire le 10 décembre 2003 assortie d'une période d'observation d'un an.

Au cours de l'année 2004, Aigle Azur a conforté son activité de vols réguliers vers l'Algérie en ouvrant de nouvelles liaisons régulières vers cette destination et Air Horizons s'est spécialisée dans la desserte du Maroc. Europe Airpost a développé son activité de transport de passagers.

6.2.3. Les compagnies étrangères

Les succursales françaises des compagnies aériennes étrangères, au nombre de 150 environ, de dimension très variable (de un à plus de 2000 salariés pour Federal Express à Roissy CDG), emploient au total environ 4500 salariés sédentaires relevant de la Convention collective du personnel au sol des Transports aériens ainsi qu'un certain nombre d'expatriés, ressortissants du pays d'origine de la compagnie.

	2003	2002
FEDERAL EXPRESS	2074	2 010
BRITISH AIRWAYS	459	495
LUFTHANSA	328	320
AMERICAN AIRLINES	249	262
KLM	163	171
ALITALIA	137	228
JAPAN AIRLINES	92	NC
IBERIA	91	108
CONTINENTAL AIRLINES	87	NC
CATHAY PACIFIC	73	72
AIR Canada	73	86
TAP - AIR Portugal	53	NC
SINGAPORE AIRLINES	51	64
ALL NIPPON AIRWAYS	43	NC

Source : les compagnies aériennes, la DGAC et l'APAM

VI.3. Données sociales

Les données relatives au secteur sont issues d'une part du rapport annuel de branche élaboré par la Fédération nationale de l'aviation marchande et, d'autre part, de la DGAC qui communique des données tirées notamment des bilans sociaux de la principale entreprise de transport aérien et du principal gestionnaire d'aéroport.

Par conséquent, les données ci-après hors Air France concernent l'ensemble du secteur du transport aérien.

Nous nous sommes efforcés dans la mesure du possible de distinguer personnels navigants et personnels sédentaires lorsque cette distinction nous paraissait pertinente et lorsque les données produites le permettaient.

VI.3.1. Le transport aérien public et le travail aérien

1. L'emploi

1-1. Données générales (voir aussi annexes)

➤ Démographie des entreprises de transport aérien

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Créations	51	36	49	48	52	39	43	46
Défaillances	13	11	6	7	10	15	11	19
Nombre	554	551	532	537	550	531	382	395

Source : DAEI

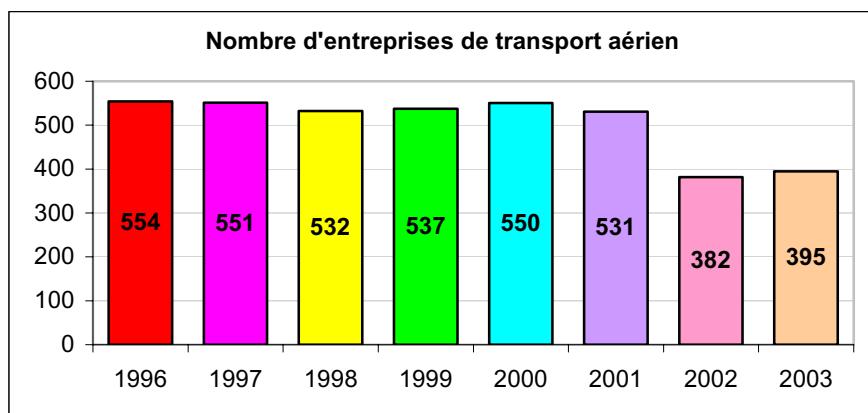
Nota Bene:

Le champ couvert est l'ensemble des entreprises françaises (y compris Dom-Tom) dont l'activité principale relève des transports.

Les créations d'entreprises sont issues du répertoire Sirène de l'Insee, et incluent les « réactivations » et les reprises. Le nombre d'entreprises issu du répertoire Sirène est comptabilisé en fin d'année.

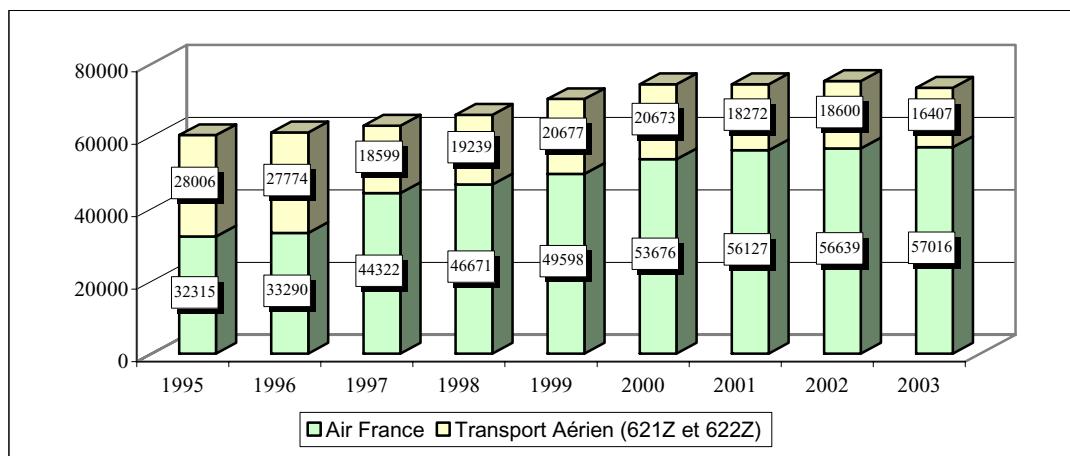
Le nombre de défaillances est celui des jugements de redressements judiciaires publiés au Bulletin officiel d'annonces civiles et commerciales (Bodacc) pendant l'année considérée à la date du jugement.

A partir de 2002, les données sur le nombre et les créations d'entreprises ne comprennent plus les entreprises étrangères ayant des établissements en France.



➤ **Les effectifs et leur évolution de 1995 à 2003 (rapport de branche)**

En 2003, le secteur occupe en France 73417 salariés ; Air France emploie 78% de ce total. De manière remarquable, le transport aérien français représente toujours en 2003 25% des effectifs du transport aérien en Europe (voir annexe II.3).



Source Unedic et Air France

*L'année 1997 a été celle de l'intégration du personnel d'Air France Europe, ex Air-Inter, dans les effectifs d'Air France.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Evolution (hors Air France)	0%	-1%	-33%	3%	7%	0%	-12%	2%	-12%
Evolution Air France	0%	3%	33%	5%	6%	8%	5%	1%	1%
Evolution totale	0%	1%	3%	5%	7%	6%	0%	1%	-2%

Source UNEDIC et Air France

Si les difficultés qu'a connu ces dernières années le transport aérien privé ressortent bien du tableau précédent, on observe que le développement de la Compagnie Air France dans les années précédent la dernière crise du transport aérien ne s'est pas fait au détriment des compagnies de deuxième et troisième niveau.

L'évolution des effectifs a été plus importante pour le personnel navigant qui a cru de plus de 60% au cours de la période 1996 à 2003, soit dix fois plus que le personnel au sol.

Evolution	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	de 1996 à 2003
PS	-1%	3%	-1%	4%	6%	-3%	1,3%	-1,5%	6,0%
PN	6%	4%	18%	12%	6%	5%	-1,6%	1,4%	60,5%
Total	1%	3%	5%	7%	6%	0%	0,2%	-3,2%	20,2%

Source : Air France, CRPN

Ces données sont à comparer aux évolutions européennes qui font état d'une progression moins soutenue (+13%) du personnel navigant au cours de la période 1995 - 2003 et d'une diminution de près de 2% des effectifs de personnels au sol pendant la même période (voir également tableau annexe II. 12).

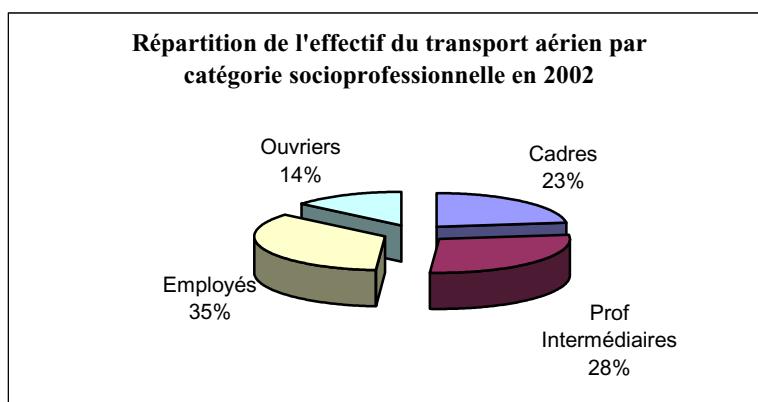
Evolutions européennes

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
TOTAL	73 491	76 702	81 001	88 002	93 203	91 774	93 217	95 505	96 860
Evolutions PN	0,00%	4,37%	5,60%	8,64%	5,91%	-1,53%	1,57%	2,45%	1,42%
TOTAL	200 295	199 484	207 212	223 378	228 620	212 069	209 883	209 174	196 342
Evolutions PS	0,00%	-0,40%	3,87%	7,80%	2,35%	-7,24%	-1,03%	-0,34%	-6,13%

- **Répartition des salariés par sexe**

Le transport aérien est le sous secteur des transports qui occupe le plus de main d'œuvre féminine (41,5% des salariés en 2003). Ce taux d'emploi est en légère augmentation (0,5%) par rapport aux deux années précédentes.

- **Répartition des effectifs des transports aériens par catégorie socioprofessionnelle**



Source Insee

Alors que dans les autres modes de transport, les salariés sont avant tout des ouvriers, le transport aérien requiert des qualifications plus élevées .

Il emploie 23% d'ingénieurs et de cadres et 20% de techniciens et agents de maîtrise.

Ces deux catégories, notamment la seconde, ont continué à progresser ces dernières années (respectivement 20% et 9% en 1995)

1-2. Données relatives au personnel navigant

L'évolution des dernières années montre une évolution sensible de la répartition du personnel du transport aérien entre les personnels sédentaires occupant des emplois administratifs, techniques et commerciaux et les personnels navigants, pilotes, mécaniciens navigants techniques, hôtesses et stewards navigants commerciaux.

Cette répartition qui était de 80% de salariés sédentaires (personnels au sol) et 20% de navigants au début de la dernière décennie est passée à 70 - 30% au milieu de la décennie et est en 2003 de 38% de navigants pour 62% de sédentaires.

La forte croissance du personnel navigant est surtout liée à celle du personnel navigant commercial (PNC).

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	de 1998 à 2003
PNC	8%	19%	5%	6%	8%	5%	-1%	2%	22%
PNT	0%	13%	4%	3%	2%	4%	0%	0%	9%

Source CRPN

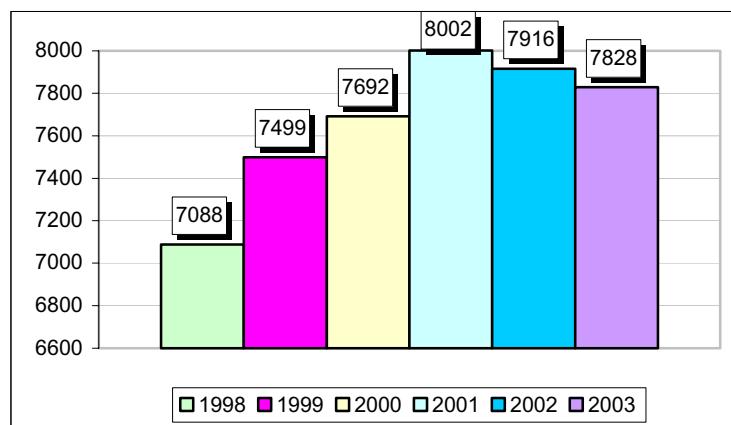
qui a été beaucoup plus forte, notamment en 1996 et 1997, que pour l'ensemble des compagnies européennes.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Evolutions PNT	4%	2%	5%	4%	-4%	5%	4%	1%
Evolutions PNC	4%	7%	10%	6%	-1%	1%	1%	2%

En Europe (Fnam)

➤ Evolution de l'effectif PNT Transport Public (voir aussi tableau sur l'évolution des effectifs comparés PNC/PNT depuis 1995 en annexe)

Les difficultés rencontrées par certaines compagnies françaises se sont traduites en 2002 et 2003 par une réduction des effectifs de navigants techniques dans le secteur du transport public qui avaient connu une progression importante de 1997 à 2001.



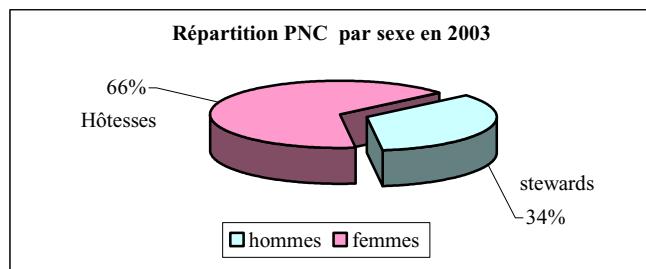
➤ L'évolution des effectifs PNT du travail aérien

L'augmentation en 2002 et 2003 des effectifs de navigants techniques dans le secteur du travail aérien permet de compenser, sinon totalement du moins partiellement la diminution des effectifs du transport public.

Années	1999	2000	2001	2002	2003
Travail aérien	1129	1112	1113	1215	1271

➤ Répartition hommes femmes chez le personnel navigant

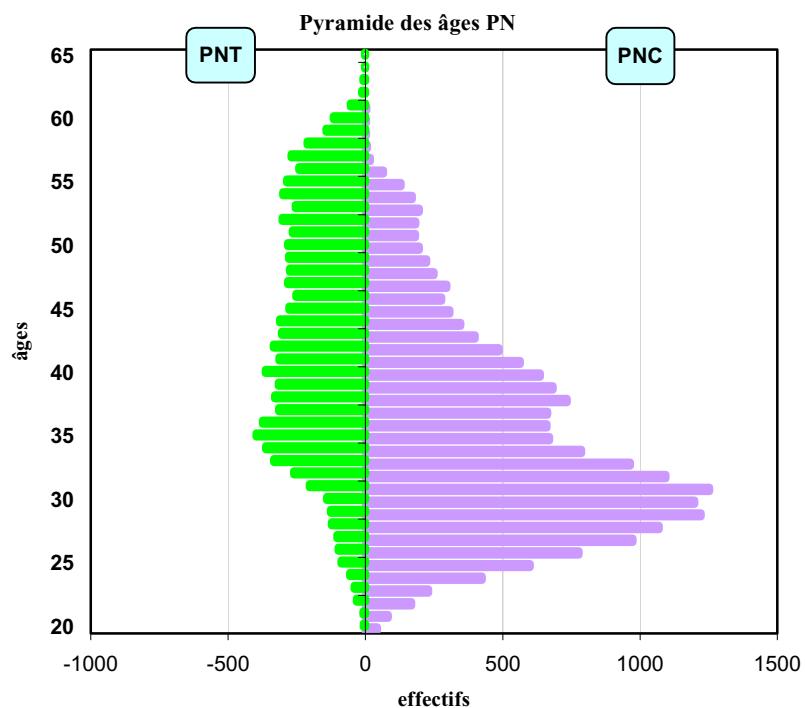
Si le personnel navigant commercial est très féminisé, en revanche, les femmes restent encore peu nombreuses au sein du personnel navigant technique.



En 2000, à Air France, 3% des PNT étaient des femmes, dont 5% des pilotes et 1,4% seulement des commandants de bord.

Ces pourcentages sont faibles, pourtant la présence féminine dans cette catégorie professionnelle augmente régulièrement.

➤ Pyramide des âges des navigants



Si globalement elle paraît équilibrée, on constate pour les PNT un certain déséquilibre aux deux extrémités de la pyramide des âges susceptible d'être à l'origine de problèmes qui sont indissociables:

- la part des plus de 50 ans est relativement importante, ce qui devrait entraîner une poursuite du vieillissement de la population
- parallèlement, ce vieillissement ne sera pas contrebalancé par l'arrivée des générations les plus jeunes, la faible part des moins de 32 ans indiquant que le renouvellement de la population ne sera pas assuré sans des recrutements importants à moyen terme.

A l'inverse, on constate, pour le personnel navigant commercial, un renflement de la pyramide dans la tranche d'âge 25 à 35 ans, du fait d'un important renouvellement de la population intervenu dans la dernière décennie, lié notamment à la mise en œuvre à Air France de plans favorisant les départs volontaires indemnisés .

Par ailleurs, la possibilité de partir à la retraite à taux plein après vingt cinq annuités de service permettait jusqu'à présent à beaucoup de salariés ayant commencé jeune leur carrière, un départ en moyenne à 51 ans.

➤ L'âge moyen des navigants

2003	Âge moyen
Stewards	35 ans et 9 mois
Hôtesses	34 ans et 4 mois
PNT transports Publics	42 ans et 11 mois

➤ Les demandeurs d'emploi dans les métiers spécifiques du transport aérien

	déc-02	juin-03	déc-03
PNT	1 486	1 636	1 871
PNC	2 304	2 422	2 844
MECA AERO	1 051	1 188	1 304
Technicien Préparation de vols *	324	403	414

Effectifs de la demande d'emploi pour la catégorie 1 qui correspond aux demandeurs d'emploi immédiatement disponibles en décembre 2003:

Source ANPE

La demande d'emploi a notamment augmenté sur un an dans toutes les catégories concernées, du fait principalement des cessations d'entreprises intervenues dans le secteur, et ceci malgré le déploiement, dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi, d'actions ciblées de reclassement.

Fin décembre 2003, le nombre de personnels navigants techniques demandeurs d'emploi immédiatement disponibles (catégorie 1) représente 20% du total des actifs employés (toutes activités).

La moitié ne possède pas d'expérience professionnelle et la plupart ont entre 30 et 49 ans.

Le pourcentage de personnels navigants commerciaux à la recherche d'un emploi sur le nombre de PNC employés représente 10%.

Près d'un tiers n'a pas d'expérience et la plupart ont entre 22 et 39 ans.

L'augmentation du nombre de mécaniciens aéronautiques à la recherche d'un emploi est également à noter, du fait notamment de la contraction du nombre de compagnies disposant d'une activité maintenance.

I.3. Données relatives à l'évolution des effectifs à la compagnie Air France

➤ Effectif total d'Air France au 31 décembre 2003

	Cadres	Maîtrise/ Techniciens	Agents	Total des personnels au sol	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial	Total des personnels de la compagnie
2001	7 517	17 169	14 147	38 833	4 061	13 233	56 127
2002	7 789	17 739	13 866	39 394	4 134	13 111	56 639
2003	7 875	18 271	13 144	39 290	4 154	13 572	57 016
%2003 /2002	1,1	3	-5,2	-0,3	0,5	3,5	0,7

Informations 2003 obtenues auprès d'Air France

Source DGAC

Sur un effectif total de 57 016 salariés, le taux de féminisation dans la compagnie Air France pour l'année 2003 est de 40,9%, légèrement supérieur au taux de la branche (40,5%).

2. La formation

2.1. Données générales à la branche du transport et travail aérien

Les résultats suivants ont été fournis par ADAGIO, association ayant reçu mandat pour collecter auprès des entreprises de la branche du transport et du travail aériens les contributions au titre de l'alternance et pour financer les actions de formation. Il s'agit de données OPCIB qui ne concernent que les contrats instruits et gérés par l'association ADAGIO, les entreprises ont en outre la faculté de recourir à d'autres OPCA, ou de traiter en interne leur plan de formation.

• L'apprentissage

L'apprentissage, même s'il joue un rôle plus réduit dans la formation professionnelle que la formation en alternance, est tout de même présent dans le milieu aéronautique. Les métiers auxquels sont formés les apprentis varient des métiers de service aux métiers de la technique aéronautique. On peut citer par exemple les métiers du secrétariat, agent de passage, agent de réservation, agent relation clientèle, ou encore des formations pour s'occuper de la maintenance aéronautique ou pour passer le baccalauréat professionnel aéronautique.

• Les formations en alternance

En 2003 le nombre de nouveaux contrats conclus s'élevait à 97 pour les contrats de qualification « jeunes », à 14 pour les contrats de qualification « adultes », à 37 pour les contrats d'adaptation et à 1 pour les contrats d'orientation. Soit un total de 149 nouveaux contrats pour l'année 2003.

Les contrats ayant produit leurs effets en 2003, c'est à dire les nouveaux contrats et les contrats vivants au 31 décembre 2002, s'élève au nombre de 247 pour les contrats de qualification « jeunes », de 22 pour les contrats de qualification « adultes », de 117 pour les contrats d'adaptation et de 1 pour les contrats d'orientation, soit un total de 387 contrats.

En 2003, 19 de ces contrats ont été rompus soit un taux de rupture de 4,9%.

Contrats d'adaptation terminés entre le 01/01/2003 et le 31/12/2003

Nombre d'entreprises concernées : 8

Nombre de contrats concernés : 58

Contrats de qualification terminés entre le 01/01/2003 et le 31/12/2003

Nombre d'entreprises concernées : 32

Nombre de contrats concernés : 91

• La formation professionnelle continue

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est variable selon les compagnies. La moyenne pour 9 des compagnies françaises de transport aérien (ayant renseigné le questionnaire DGAC) s'élève à 8,20% et s'échelonne de 0,70% à 15,55%¹⁴.

2.2. Les formations aux métiers spécifiques de l'aérien

Certificats et Licences attribués par la DGAC

	2003	2002
PNC - Certificat Sécurité Sauvetage	1 411	1 511
PNT - Pilote Professionnel Avion	525	466
PNT - Pilote Ligne Avion	527	281
PNT - Pilote Professionnel Hélico.	211	201
PNT - Pilote Ligne Hélico.	8	10
Mécanicien Navigant, option Transport Public	0	4
Ingénieur Navigant	4	3
Parachutiste	5	11

Source : rapport d'activité SFACT-rapport de branche FNAM

2.3.La formation professionnelle à Air France – Source DGAC

Le montant du budget consacré à la formation continue en 2003 est de 205 440 948 euros.

5,12% de la masse salariale ont été consacrés à la formation continue pour le personnel au sol en 2003, 18,63% pour le personnel navigant technique et 10,34% pour le personnel navigant commercial.

Au total, 9,30% de la masse salariale ont été consacrés à la formation continue chez Air France en 2003.

Cette même année, Air France a formé 267 apprentis à des diplômes des métiers de service (accueil dans les transports, télébilletterie, vente à distance...) ainsi qu'à des diplômes de la technique aéronautique (construction et maintenance aéronautique).

De plus, en 2003, 93 salariés ont bénéficié d'un contrat de qualification.

¹⁴ Ces pourcentages élevés s'expliquent par le fait que les actions de formation continue comprennent les stages obligatoires de maintien des qualifications des personnels navigants techniques et des mécaniciens aéronautiques notamment.

3. Les rémunérations

3.1. Données FNAM sur les rémunérations dans le transport aérien

	Ouvriers/employés			ETAM			Cadres		
	Hommes	Femmes	M	Hommes	Femmes	M	Hommes	Femmes	M
	Salaire de base*	1533,1	1555,9	1544,9	2099,3	2068,9	2095,4	3241,6	2958,3
Salaire de base + primes	1942,9	1674,4	1861,5	2750,6	2413,24	2586,7	4070,8	3527,1	3882,1

Données FNAM collectées auprès d'un échantillon de six compagnies représentant au total 41000 salariés (Air France, Airlinair, Regional, Star-Airline, Fedex, Europe Airpost)

* Salaire de base mensuel moyen brut 2002 (hors primes, hors 13^{ème} mois)

3.2. Les rémunérations à la compagnie Air France

Niveau mensuel moyen des salaires bruts par catégorie professionnelle en 2003

Cadres	Maîtrise/techniciens	Agents	Commandants de bord	Officiers pilotes	Officiers mécaniciens	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial
4 062	2 806	2 229	14 729	8 214	10 113	11 071	2 803

Informations 2003 obtenues auprès d'Air France

Source DGAC

4. La durée du travail

Les seules données disponibles concernent Air France et proviennent de la DGAC.

Le personnel au sol est régi par les dispositions du Code du travail. De son côté le personnel navigant est soumis aux dispositions du Code de l'Aviation Civile qui prévoient un régime dérogatoire très encadré.

La durée du travail du personnel au sol d'Air France en 2003 était de 35 heures en 2003.

Pour le personnel navigant, la durée normale du travail est fixée à 75 heures de vol par mois, que l'on soit en court courrier, en moyen courrier ou en long courrier.

5. La sécurité et la prévention des risques professionnels

Les dernières données disponibles qui émanent de la CNAMTS concernent l'année 2002.

Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZA) personnel non navigant	Total	% Effectif						
Effectif salarié	46 577		49 264		52 060		52 358	
Accidents avec arrêt	288	0,62	351	0,71	312	0,60	334	0,64
dont accidents avec incapacité permanente	68	0,15	84	0,17	52	0,10	73	0,14
dont accidents mortels	0	0,00	2	0,00	0	0,00	1	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002

Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZB) personnel navigant	Total	% Effectif						
Effectif salarié	22 358		24 375		25 784		23 872	
Accidents avec arrêt	453	2,03	469	1,92	329	1,28	295	1,24
dont accidents avec incapacité permanente	42	0,19	30	0,12	22	0,09	26	0,11
dont accidents mortels	4	0,02	9	0,04	1	0,00	2	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002

La plupart des accidents mortels concernant des personnels navigants sont liés à la survenance d'accidents aériens, ce qui en explique le nombre élevé certaines années.

A la demande d'entreprises du transport aérien, l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) a réalisé **une étude portant sur les conditions de travail du personnel navigant**.

Pour ce faire, un groupe de travail animé par la CRAM Ile de France et constitué de salariés PN et d'un président de CHSCT de compagnies aériennes, de médecins du travail, de représentants du CNT et d'ingénieurs conseils et de contrôleurs de sécurité de la CRAMIF a assisté les chercheurs de l'INRS.

Cette étude s'est volontairement concentrée sur les vols courts et moyens courriers. En 2002 et 2003, les chercheurs de l'INRS ont effectué 48 vols (périodes estivale et hivernale), pendant lesquels ils ont collecté de nombreuses données.

Les principales conclusions de l'étude ont été présentées dans différentes enceintes dont celle du CNT dans le cadre des travaux menés en 2004 sur les conditions de vie et de travail des personnels mobiles du transport.

Afin de communiquer les enseignements tirés des constats opérés, des notes documentaires seront éditées à l'attention des entreprises du secteur et de leurs salariés.

6. Le dialogue social

6.1 Négociation collective de branche - voir 1^{er} fascicule)

6.2. Négociation collective d'entreprise

En l'an 2003, la négociation collective d'entreprise a porté principalement sur les salaires. Certaines compagnies ont négocié des accords sur les conditions de travail du personnel navigant technique, des protocoles d'accord portant sur la mutuelle des personnels ou encore sur la prévoyance des personnels.

Air France a notamment négocié des accords d'intéressement, un protocole d'accord sur la mise en place d'un dispositif d'échange salaire contre actions, un protocole d'accord relatif au régime de couverture complémentaire frais de santé, et une charte de prévention des harcèlements au travail.

VI.3.2. Le secteur de l'assistance en escale

Ce secteur d'activité, hétérogène, est représenté par des sociétés, filiales souvent communes de gestionnaires d'aéroports et / ou de compagnies aériennes, ou filiales de groupes de construction immobilière et de concessions, ou encore des entreprises indépendantes de diverse taille.

Les salariés relèvent de différents statuts sociaux et conventions collectives, ce qui n'est pas sans poser problème sur le plan juridique à l'occasion de changements de prestataire sur un marché donné.

Une évolution importante s'est produite il y a quelques années consistant à étendre le champ de la convention collective du transport aérien aux personnels des entreprises privées dont l'activité principale est l'assistance en escale, ce qui n'est pas toujours le cas.

Afin de connaître le secteur de manière plus approfondie et les différents problèmes qu'il connaît notamment sur le plan social, il convient de se reporter au rapport élaboré conjointement par l'Inspection Générale de l'Aviation Civile et de la Météorologie et l'Inspection Générale du Travail des Transports. (Rapport rendu public en janvier 2003)

1. L'emploi – données FNAM

Ce secteur représente globalement plus de 17000 salariés.

	2003	2002
632 E (source : UNEDIC)	8376	8 521
Autres codes NAF	1760	1 865
Assistance Service commissariat	7056	7 164
Total	17192	17550

Source : UNEDIC, les entreprises

Etude FNAM auprès de 12 entreprises

Il regroupe des activités diverses dont les Code NAF sont les suivants :

- 632 E : Services Aéroportuaires
- 631 B : Manutention non portuaire
- 634 C : Organisation transports internationaux
- 747 Z : Activité de nettoyage
- 742 C : Ingénierie, études techniques

Certaines compagnies aériennes ont, dans leurs effectifs, des personnels affectés à des métiers d'assistance en escale pour leur propre compte et le compte de tiers.

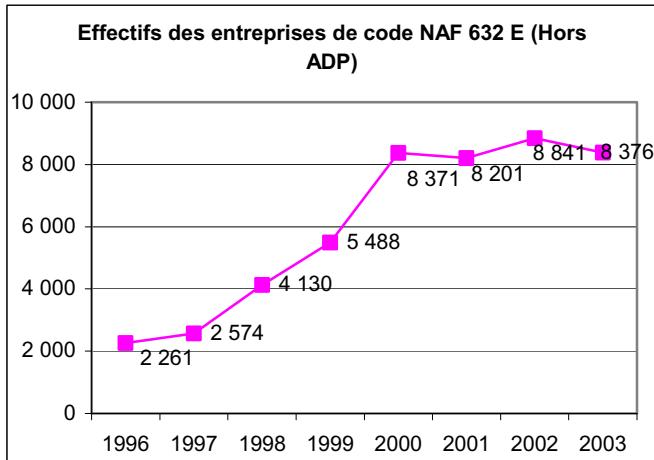
A noter également qu'une partie du personnel des gestionnaires d'aéroports et d'ADP assure des activités d'assistance aéroportuaire.

Ces personnels ne sont pas répertoriés par le code NAF 632 E et n'apparaissent donc pas dans les données ci-dessus.

Par ailleurs, le secteur de la sûreté aéroportuaire occupe actuellement sur les aéroports français près de 8000 personnes, dont environ la moitié sur les aéroports franciliens, et qui sont employées par des entreprises privées sous-traitantes des gestionnaires d'aéroports.

Le graphique établi à partir des données effectifs UNEDIC montre la progression importante du secteur des services aéroportuaires entre 1996 et 2003, qui a presque quadruplé ses effectifs, ce qui témoigne d'une tendance forte à l'externalisation de ces services pendant la deuxième moitié de la dernière décennie.

Cette tendance à l'externalisation, sans doute favorisée par la transposition en 1998 de la directive du 15 octobre 1996 libéralisant l'exercice de l'activité d'assistance en escale, semble toutefois marquer le pas depuis l'an 2000.



Source : données Unédic

Les données du tableau ci-dessus relatives au nombre d'établissements distincts dans le secteur en 2002 et 2003 montrent que les cessations d'activité de compagnies aériennes importantes régionalement ont certainement eu des incidences sur la composition du secteur des activités d'assistance aéroportuaires puisqu'on assiste à la réduction du nombre d'établissements les plus importants en terme d'effectif .

Année	1 à 4 sal.	5 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	50 à 99 sal.	100 à 199 sal.	200 à 499 sal.	500 sal. et +	Total
2003	31	17	19	24	15	12	11	1	130
2002	33	19	14	24	19	11	10	3	133

Données Unedic- rapport FNAM

L'Ile de France concentre 63% des effectifs en 2003 suivie par la région PACA et la région Midi-Pyrénées.

La population salariée de ce secteur est répartie entre 74% de salariés hommes et 26 % de salariées femmes.

2. Données sur les rémunérations – Rapport de branche - FNAM

La FNAM a collecté à partir d'un échantillon de 6 entreprises d'assistance en escale relevant de la convention collective du transport aérien et représentant environ 3250 salariés les données suivantes :

Salaire moyen mensuel brut Euros									
	Ouvriers/employés			ETAM			Cadres		
	Hommes	Femmes	M	Hommes	Femmes	M	Hommes	Femmes	M
Salaire de base*	1365	1202	1360,4	2100	1943	2087,2	3050,3	3003,6	3011,1
Salaire de base + primes	1909,33	1694	1912,9	2522	2338,5	2480	3462,7	3409,2	3428

3. La sécurité du travail et la prévention

Les données CNAM ne distinguent pas entre les services aéroportuaires et les gestionnaires d'aéroports, ce qui ne permet pas d'isoler les activités réputées comme relativement accidentogènes que sont les activités d'assistance en escale, du fait notamment de la conduite sur les aires de stationnement des avions et les pistes d'engins et véhicules de toute nature.

	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Services aéroportuaires (632EA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	13 630		15 747		16 676		18 262	
Accidents avec arrêt	706	5,18	829	5,26	850	5,10	904	4,95
dont accidents avec incapacité permanente	26	0,19	41	0,26	35	0,21	33	0,18
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	1	0,01	1	0,01

Afin de prévenir notamment les situations de risque liées à l'intervention autour de l'avion de / personnels de différentes entreprises, la CRAMIF et l'inspection du travail des transports ont entrepris de mener sur les plates formes les plus importantes de la région parisienne une action de fond sur les mesures à prendre en cas de co-activité.

4. Le dialogue social (voir 1er fascicule)

VI.3.3. Les gestionnaires d'aéroports

1. Données générales

Les gestionnaires d'aéroports occupent environ 11000 personnes dont plus de 8000 sont employés par l'Etablissement public Aéroports de Paris. L'aéroport binational Bâle-Mulhouse constitue également un établissement public spécialisé. Actuellement, la majorité des aéroports régionaux sont gérés par les Chambres de Commerce et d'Industrie, les autres étant gérés par des syndicats mixtes ou des SEM.

Les personnels des CCI travaillant sur les sites aéroportuaires sont généralement régis par la convention collective des chambres de commerce à l'exception de quelques aéroports dont celui de Marseille qui, particularisme, appliquent la convention collective des ports et docks.

Projet de loi relatif aux aéroports

Le projet a été adopté en première lecture par le Sénat le 9 novembre 2004.

Il avait été présenté en Conseil des ministres le 29 septembre 2004 par le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer.

En premier lieu le projet prévoit la transformation du statut d'Aéroports de Paris (ADP).

Etablissement public depuis sa création en 1945, il deviendrait société anonyme. Le changement de statut achevé, le capital de l'entreprise pourrait être ouvert, même si l'Etat doit rester majoritaire.

Le statut des personnels devrait être maintenu.

Le projet prévoit également la mise en place d'un nouveau régime de gestion des grands aéroports régionaux (plates-formes d'un trafic supérieur à 1,4 million de passagers par an).

Ces aéroports resteraient dans la compétence de l'Etat, une société aéroportuaire étant constituée pour chaque plate-forme concernée. Ces nouvelles sociétés pourraient ouvrir leur capital à de nouveaux partenaires, publics ou privés.

Les autres aéroports devraient être transférés le plus souvent aux collectivités territoriales.

Leur transfert dans le cadre de la loi de décentralisation d'août 2004 devrait intervenir au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

1.2. L'impact des aéroports sur l'emploi

L'impact sur l'emploi des aéroports européens est souligné par une récente étude de l'ACI (Airports Council International)

Cette étude évalue à 1,2 millions le nombre d'emplois aéroportuaires directs existants en 2001 et prévoit une augmentation de 17% (200000 postes) d'ici 2010.

A titre indicatif, la plus importante plate-forme aéroportuaire française, celle de Roissy-Charles-de-Gaulle, regroupe aujourd'hui 630 entreprises et 75000 salariés. 10000 emplois y ont été créés entre 2000 et 2003, dont 3000 en 2003.

Source : Etude Benchmark - Année 2001 - Comité d'Actions pour la Mise en Place de Sociétés Aéroportuaires

Les retombées économiques et sociales générées par les aéroports régionaux français			
	Emplois directs	Part du gestionnaire	Ratio gestionnaire/total
Nice (1)	7500	421	6%
Marseille	4754	352	7%
Lyon	5000	420	8%
Toulouse (2)	3000	220	7%
Bordeaux	7600	270	4%
P. à Pitre	1717	190	11%
Strasbourg	1385	115	8%
Nantes	1600	138	9%
Fort de France	1620	110	7%
Montpellier	1700	75	4%
St Denis	1300	189	15%
Ajaccio	600	99	17%
Lille	1039	82	8%
Toulon	200	100	50%
Total	39015	2781	7%
(1) Inclus pôle d'activités de l'Arenas			
(2) Non inclus le pôle industriel aérospatial			

N.B. Les seules données disponibles concernant l'emploi, la formation, la durée du travail, les rémunérations des personnels des gestionnaires d'aéroports concernent Aéroports de Paris et émanent de la DGAC.

2. L'Etablissement public Aéroports de Paris – ADP

(source ADP)

2.1. Activité

Avec 70,7 millions de passagers locaux (passagers commerciaux hors transit direct) accueillis en 2003, la place aéroportuaire parisienne a connu une baisse d'activité de -1,2% par rapport à l'exercice antérieur.

Le trafic international, qui représente 75 % de l'activité aérienne à Paris avec 53,1 millions de passagers, est resté quasiment stable (-0,2%).

Le trafic national (17,4 millions de passagers), pour sa part, régresse de 4,9 %.

La baisse est ainsi plus accentuée à Paris-Orly, -3% avec 22,5 millions de passagers, qu'à Paris Charles de Gaulle, -0,6% pour 48,3 millions de passagers

Le trafic de fret est en hausse de 4,5% en volume, avec une progression de 5,2% du fret commercial et une baisse de 0,2% de la poste. Paris est à la première place au niveau européen dans ce domaine.

2.2. Effectifs et caractéristiques de l'emploi

Au 31 décembre 2003, l'effectif total d'Aéroports de Paris, comprenant les agents sous statut Aéroports de Paris c'est à dire les agents permanents y compris les agents en congé sans soldes, atteignait 8 203 agents .

Evolution des effectifs d'Aéroports de Paris par catégorie professionnelle sur 3 années

Années	Cadres	Haute maîtrise	Maîtrise	Exécution principale	Exécution simple	Total
2001	943	1 727	3 016	2 308	279	8 273
2002	983	1 764	2 970	2 142	237	8 096
2003	1 033	1 818	3 071	2 067	214	8 203

Informations 2003 obtenues auprès d'ADP

Source DGAC

7. Répartition par secteur géographique

	Siège	Orly	Roissy CDG	Le Bourget	Autres terrains
effectifs	283	3 709	4 071	91	49

Informations 2003 obtenue auprès d'ADP

Source DGAC

Le taux de féminisation en 2003 est de 40,3%, analogue à celui de la branche du transport aérien .

Aéroports de Paris a embauché, en 2003, 986 personnes dont 304 en contrat permanent et 682 en contrat temporaire. Pour cette même année le pourcentage des embauches d'agents de moins de 25 ans est de 37,8% du total des embauches.

Le nombre de départ pour l'année 2003 s'élève à 879 agents. Il y a eu 98 démissions en cours d'année, 33 licenciements, 543 agents arrivant en fin de contrat, 5 départs en période d'essai, 176 retraites volontaires, 17 retraites en régime normal et 7 décès.

2.3. La formation professionnelle

ADP a consacré **6,30 % de sa masse salariale** brute imposable à la formation professionnelle, soit un budget consacré à la formation continue s'élevant à 17,7 millions d'euros. En 2003, plus de 246 021 heures de formation ont été dispensées.

2.4. Les rémunérations à Aéroports de Paris

Tout le personnel titulaire d'ADP est payé au mois sur la base de l'horaire légal, c'est à dire 35 heures hebdomadaires.

Depuis le début de l'année 2003, **l'augmentation de la valeur de référence** exprimée par rapport à la valeur atteinte au 31 décembre 2002, a été la suivante :

+ 1,3% à compter du 1^{er} janvier 2003
+ 0,4% au 1^{er} novembre 2003

Niveau mensuel moyen des salaires nets par catégorie professionnelle et par sexe en 2003 (en euro)

Catégories	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	4 505	3 782	4 326
Haute Maîtrise	2 905	2 859	2 893
Maîtrise	2 294	2 160	2 246
Exécution	1 921	1 739	1 847
Ensemble	2 727	2 350	2 603

Informations 2003 obtenues auprès d'ADP

Source DGAC

2.5. La durée du travail

La somme des heures théoriquement travaillées par agent durant l'année a été de 1 540 heures en 2003

et la durée hebdomadaire est de 35 heures depuis le 1^{er} février 2000.

2.6. Le dialogue social en 2003

En 2003 ont été conclus : un accord salaire (CFDT,CFTC, CFE/CGC, UNSA-SAPAP), un accord d'intéressement 2003/2005 (UNSA-SAPAP, CFTC, CFE/CGC), un avenant n°1 à cet accord (UNSA-SAPAP, CFTC, CFE/CGC), un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (UNSA-SAPAP, CFTC, CFE/CGC), un accord sur le mode opératoire de concertation (UNSA-SAPAP, CFDT, CFTC, CFE/CGC), un protocole d'accord formation 2003/2006 et un avenant de prorogation de l'accord formation 2000/2002 (UNSA-SAPAP, CFDT, CFTC, CFE/CGC), et un protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés 2004/2006 (UNSA-SAPAP, CFDT, CFE/CGC).

ANNEXE I - Les régimes de retraite et de prévoyance

(voir aussi tableaux statistiques en annexe III (source: Sous - direction des affaires sociales- DTT)

1. Les transports terrestres

1.1.Les régimes spéciaux

Les taux de cotisation d'assurance maladie et vieillesse sont fixés par voie réglementaire.

Pour les salariés comme pour les employeurs, les taux de cotisation d'assurance vieillesse n'ont pas été modifiés en 2003 et restent fixés à :

- SNCF : 7,85 % du salaire liquidable (soit 6,85 % du salaire brut) pour les salariés actifs et 28,44 % pour l'employeur
- RATP : 7,85 % pour les salariés actifs et 15,34 % pour l'employeur.

Après d'importantes évolutions dans les taux de cotisation d'assurance maladie en 1997 et 1998, les années 1999 à 2003 n'ont enregistré aucune modification. En 2003, ils se situent à :

Actifs	SNCF : 0,15 %
	RATP : 0
Retraités	SNCF : 0,70 %
	RATP : 0.

Les agents des entreprises publiques à statut sont assujettis, comme les salariés du secteur privé et les fonctionnaires, à la contribution sociale généralisée (CSG) ainsi qu'à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les montants moyens des pensions directes ont augmenté pour la SNCF (+3 % en 2002 et + 2,5 % en 2003) et pour la RATP (+ 2,5 % en 2002 et + 2,9 % en 2003). Les minima de pension ont également progressé (+ 2 % en 2002 et + 1,5 % en 2003 à la SNCF, + 1,3 % en 2002 et + 0,5 % en 2003 à la RATP). Le nombre de bénéficiaires de ces minima a tendance à diminuer régulièrement pour la SNCF et pour la RATP.

1.2. Caisse autonome des Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transport (CARCEPT)

Le complément de pension prévu par les dispositions du titre II du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié a été revalorisé au titre de l'année 2003 de 1,5 %.

Le nombre de bénéficiaires du titre I a continué à progresser entre 2001 et 2002 pour atteindre 203 931 personnes, alors que, parallèlement, le montant moyen annuel de pensions directes a évolué à la hausse (+ 5,66 %).

1.3. L'ex-Caisse Autonome Mutuelle de Retraites (CAMR)

La CAMR, instituée par la loi du 22 juillet 1922, a en charge la gestion du régime spécial d'assurance vieillesse créé par la même loi au profit des salariés des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways. Elle a été mise en extinction en 1954.

La gestion de ce régime a été confiée en 1991 à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) qui a mis en place un Fonds spécial des chemins de fer secondaires. Cette réforme n'a visé que le mode de gestion.

Ainsi, les retraités continuent à percevoir leurs pensions selon les dispositions prévues. En outre, ils bénéficient du paiement mensuel et de l'action sanitaire et sociale dispensée par le régime général de la sécurité sociale.

Les pensions versées par ce fonds ont suivi la même évolution en 2003 que celles du régime général et des régimes alignés, soit 1,5 % pour 14 235 bénéficiaires.

1.4. Institution de Prévoyance pour l'inaptitude à la Conduite (IPRIAC)

En 2003, les prestations effectivement versées par l'IPRIAC se sont élevées à 13, 1 millions d'euros, soit une augmentation de 16 % par rapport à 2002 ; le montant de la prestation trimestrielle moyenne était de 1 314 euros.

Les taux ont été revalorisés de 2,75 % au 1^{er} juillet 2003.

En 2003, le nombre d'entreprises adhérentes a augmenté de 1, 16 % (18 520 entreprises) et celui des conducteurs cotisants a progressé dans une moindre mesure pour atteindre 325 821 (+ 0, 24 %).

La répartition par type d'activité montre la prédominance des transports de marchandises dont les entreprises représentent 83 % du total et les conducteurs 68, 9 %.

Secteur d'activité	entreprises	conducteurs
Transport de marchandises	15 370	224 492
Transport de personnes	2 150	82 675
Dont : urbains	153	29 484
voyageurs	1 997	53 191
Activités du déchet	224	10 882
Autres	776	7 772
TOTAL	18 520	329 821

Tableaux annexes sur les retraites des salariés des transports terrestres (source DTT)

I. Nombre de bénéficiaires

Régimes	Au 01 01 2002		Au 01 01 2003		Au 01 01 2004	
	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits
SNCF	197 090	123 756	194 988	121 745	192 846	119 582
RATP	27 098	12 254	26 941	12 066	27 201	11 869
CARCEPT						
Titre I	131 044	65 193	132 986	66 648	135 965	67 966
Titre II	546	335	529	319	457	310
Titre III	18	0	28	0	37	0

II. Rapport nombre de cotisants / retraités

Régimes	1998	1999	2000	2001	2002	2003
SNCF (1)	0,65	0,66	0,68	0,69	0,70	0,69
RATP (2)	0,91	0,91	0,93	0,98	0,98	0,98
CARCEPT	2,78	2,89	2,87	2,86	2,99	2,97

(1) à partir de 2003, la SNCF remplace le quotient cotisants / (retraités + veuves) par le quotient cotisants / (retraités + veuves/2). La série présentée ici correspond aux chiffres recalculés.

(2) le rapport cotisant / retraités publié par la RATP est calculé en utilisant les effectifs moyens annuels.

III. Montant des pensions servies en 2003

Régimes	Montant moyen annuel pensions directes (1) en euros	Montant du minimum annuel (2) en euros	Nombre de bénéficiaires du minimum	
			Pensions directes	Ayant droits
SNCF	18 400	11 603	26 200	32 700
RATP	20 592	11 395	1 055	856
CARCEPT (3)				
Titre I	2 799	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Titre II	3 623	Sans objet	Sans objet	Sans objet

(1) pensions directes pour 25 ans de service

(2) minimum entier ou partiel

(3) carrière moyenne validée CARCEPT : 17 ans 4 mois

IV. Taux des cotisations d'assurance vieillesse au 01 01 2004

Régimes	Salaires	Employeurs	Observations
SNCF	7,85 %	28,44 %	Cotisations assises sur la totalité du salaire (hors indemnités)
RATP	7,85 %	15,34 %	
CARCEPT			Abattements possibles sur les rémunérations perçues
Cadres tranche A	3,75 %	3,75 %	
Non cadres (retraite-prévoyance)	4 %	4 %	
Régime général	6,55 %	8,20 %	Dans la limite d'un plafond fixé une fois par an (29 184 € au 1.1.2003)

2. Le transport maritime: données ENIM concernant les gens de mer

Au 31-12-2003, l'ENIM dénombre 41318 marins actifs, dont 15783 au commerce et à la plaisance et 25535 à la pêche et à la conchyliculture.

- **Pensions servies par l'ENIM :**

Pensions d'invalidité concédées (342 aux marins , + 81 aux veuves, orphelins, descendants) dont 349 pour accident du travail maritime et maladie professionnelle	422
Pensions de retraite concédées (3519 aux marins + 2573 aux veuves et orphelins)	6092

- **Taux de cotisation à l'ENIM (commerce et plaisance) – en % du salaire forfaitaire des marins**

	Caisse de retraite + caisse de prévoyance marin	armateur	total
Navires de transport international ou transocéanique	12,10	17,60	29,70
Navires de commerce immatriculés aux TAAF, si au moins 35% de marins français et dans la limite de 70% de l'équipage	12,10	11,60	23,70
Autres navires	12,10	35,65	47,75
a) d'une longueur supérieure à 25 mètres			
b)d'une longueur inférieure ou égale à 25 mètres	12,10	35,05	47,15

3. Le transport aérien : données concernant les personnels navigants

Source : caisse de retraite du personnel naviguant (CRPN)

L'impact de la restructuration du transport aérien intervenue à compter de 2001 se traduit de la façon suivante pour la CRPN :

- nombre de cotisants en légère baisse, après la hausse régulière et forte de ces dernières années,
- augmentation des provisions pour des cotisations non réglées d'employeurs en difficulté.

La liquidation d'AOM-Air Liberté, en 2001 contribue à cette dégradation, mais le dépôt de bilan d'Air Lib en février 2003 y contribuera encore davantage pour l'année 2003, de même que la disparition d'autres compagnies régionales.

Données synthétiques des 5 derniers exercices

		1999	2000	2001	2002	2003
Effectifs nombre)	Actifs cotisants de l'exercice (*)	25 242	26 746	28 041	27 596	28 247
	Retraités (**)	11 214	11 662	12 096	12 753	13 223
	Ratio actifs/retraités	2,31	2,34	2,37	2,23	2,2
Fonds retraite (en millions d'euro)	Cotisations	197	208	218	229	233
	Prestations	276	288	302	315	315
	Excédent ou déficit cotisations/prestations	-79	-81	-84	-86	-98

Source CRPN

(*) Air Lib n'ayant pas produit de déclaration annuelle nominative 2003, son effectif pris en compte a été estimé à partir des données 2002 (PN présents au 31/12/2002, exception faite des PN repris dans d'autres compagnies et des PN ayant fait valoir leurs droits à pension).

(**) le nombre de retraité inclut les liquidations complètes (hors temps alterné et fin de temps alterné), ainsi que les conjoints survivants.

8. Années de prestations en réserve au fonds retraite

années	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Années de prestation en réserve	8,23	8,35	8,50	8,21	7,21	7,25

Source CRPN

9. Effectif des cotisants

Années	Essais Réceptions	Transport Public				Travail Aérien	Total général
		PNT	Stewards	Hôtesses	Total		
1999	215	7 499	5 313	11 086	23 898	1 129	25 242
2000	221	7 692	5 816	11 905	25 413	1 112	26 746
2001	237	8 002	6 277	12 412	26 691	1 113	28 041
2002	251	7 916	6 239	12 181	26 336	1 215	27 803
2003	274	7 828	6 469	12 405	26 702	1 271	28 247

Source CRPN

TROISIEME PARTIE DONNEES EUROPEENNES

I. Données générales Eurostat

(voir également tableaux en annexe II)

Les données sociales Eurostat concernent quasi-exclusivement l'emploi et ne permettent, par ailleurs, que difficilement la reconstitution de séries longues (variation de périmètre dans les séries).

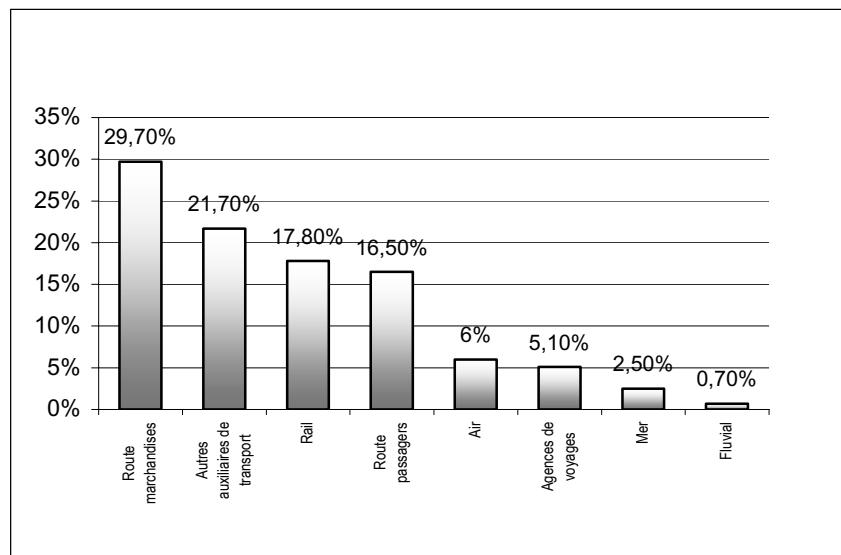
En 2000, le secteur des transports dans l'Union européenne emploie au total environ 7 millions de personnes parmi lesquelles 57% sont occupées dans le transport terrestre, 3% dans le transport maritime, 6% dans le transport aérien et 34% dans les activités auxiliaire et de support (incluant les agences de voyage et tours opérateurs).

Les trois modes principalement employeurs sont le transport routier de marchandises (1,7 millions d'emplois), le rail (1 million d'emplois) et le transport routier de passagers (940000 emplois).

Quatre pays, l'Allemagne, la France et, à parts égales, l'Italie et le Royaume-Uni concentrent plus de 60% des emplois du secteur transport dans l'Union.

La réunification allemande a contribué à faire de l'Allemagne le premier employeur de l'Union Européenne, tandis que le Royaume Uni (sous réserve de modifications de périmètre statistique dans Eurostat) semble être le seul Etat membre à connaître une diminution de son emploi "transport" au cours des 10 années considérées.

** Allemagne avant réunification*



Source : Eurostat

II. Données sur le transport routier de marchandises en Europe

Les données collectées l'an passé ont pu être complétées par celles émanant de la **Fondation européenne des conditions de vie et de travail ou Fondation de Dublin** qui a enrichi à travers un rapport établi en 2002-2003 la connaissance du transport routier dans chacun des quinze Etats membres d'avant la dernière étape d'élargissement intervenue en mai 2004..

II.1 Structure du secteur

(voir aussi tableaux annexe II.1 et 1.bis sur la répartition des travailleurs selon la taille des entreprises)

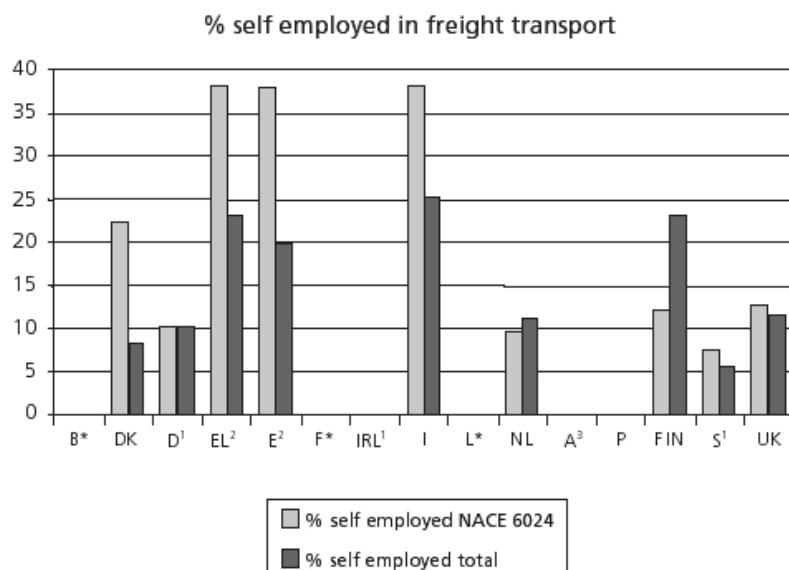
Les données collectées par EUROSTAT fournissent des résultats sur le nombre d'emplois, la taille moyenne des entreprises et la proportion de salariés dans les entreprises du TRM.

On notera que l'Allemagne, l'Italie et la France emploient un nombre de personnes équivalentes dans ce sous-secteur (275 000 environ dans chacun de ces trois Etats).

La proportion de salariés est très variable selon les Etats. Les plus fortes proportions s'observent au Luxembourg, en Autriche, en France et en Allemagne (autour de 90 %).

Cette proportion n'est que de 50 % environ en Italie et en Espagne, en raison du grand nombre d'entreprises artisanales dans ces deux pays.

Le tableau suivant de la Fondation de Dublin montre ces différences de structure du secteur



Légende : pourcentage de travailleurs indépendants dans le transport de fret – source : EU road freight transport sector: work and employment conditions « Fondation de Dublin »

La taille moyenne des entreprises de TRM varie de 13,2 personnes au Pays-Bas à 1,8 pour l'Espagne. Le secteur est également très atomisé en Italie (2,4 personnes par entreprise). L'Allemagne, la France et l'Autriche occupent des positions intermédiaires assez proches (entre 9,2 et 7 personnes).

D'autres sources permettent de fournir pour certains pays des données plus détaillées sur le nombre et la structure des entreprises de transport routier ainsi que sur le nombre de personnes occupées.:

En Allemagne

Les entreprises de transport routier de marchandises selon leur nombre de salariés

Total	1 - 2	3 - 5	6 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99
42 430	12 255	11 928	6 885	6 246	3 048	685

Source BAG/Köln 1999

La répartition du personnel du transport routier de marchandises en Allemagne

Conducteurs	Autres personnels opérationnels	Techniques	Administratifs	Total
279 290	33 698	15 480	75 165	403 633

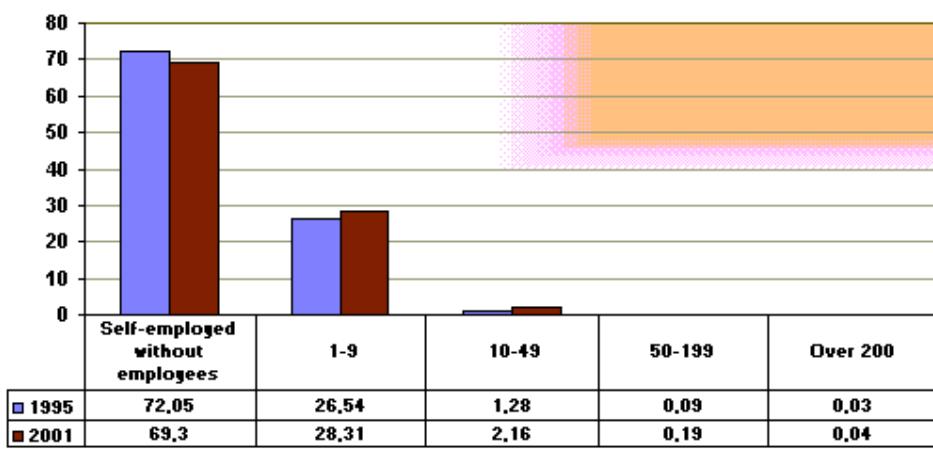
BAG/ Köln 1999

En Espagne, selon le rapport annuel de l'Observatoire social des transports, le transport routier de marchandises comptait, en 1999, près de 65500 entreprises, dont 94 % comptaient moins de cinq véhicules et 69 % un seul. Les données concernant le nombre d'entreprises avec un seul véhicule paraissent toutefois sous-évaluées puisqu'en 2001, selon le graphique ci-après, 70000 indépendants environ étaient dénombrés .

Forte atomisation et très faible degré de concentration (0,08 % d'entreprises de plus de 60 véhicules) caractérisent la structure du secteur qui employait au total avec le transport de voyageurs par route 425 600 personnes en 1999.

Taille (nombre de véhicules)	1 véhicule	2 à 5	6 à 60	Plus de 60	Total
Nombre d'entreprises	47 021	17 643	3 666	54	68 384
Pourcentage	68,80 %	25,8 %	5,4 %	0,08 %	100 %

Observatorio social del transporte por carretera – décembre 2000



Source: Spanish National Statistical Institute, DIRCE (Central Directory of Enterprises).
Données 2001

Aux Pays-Bas, les données permettent d'observer entre 1993 et 2001 une forte progression du nombre d'entreprises de transport par route, de transport de personnes notamment.

Nombre d'entreprises	Secteur			National (total)
	Transport de personnes	Transport de fret	Transport, commerce et communication	
2001	4.000	10.135	28.140	701.795
1993	2.890	7.965	21.835	598.150

Au Royaume Uni, la structure des entreprises dans les transports montre comme dans la plupart des pays une prépondérance des très petites entreprises de moins de 11 salariés.

Nombre d'entreprises	Nombre.	%
1-10	52,473	87%
11-24	4,031	7%
25-49	2,356	4%
50-99	1,053	2%
100+	659	1%
Total	60,572	

Source: 1998 Annual Employment Survey, ONS (RHDT, 2001)

Distribution of companies according to company size

Selon la Fondation de Dublin, la proportion de travailleurs indépendants est de 12,7% dans le transport routier de marchandises, légèrement supérieur la moyenne nationale (11,4%). Par ailleurs, près de 96% des salariés travaillent sous contrat à durée indéterminée.

Au Luxembourg, le nombre d'entreprises de transport a également progressé pendant la dernière décennie du siècle précédent.

Nombre d'entreprises	Secteur			National ^a
	60-63 ^a	60.2 ^a	60.24 ^b	
2000	968	645	478	21 512
1995	783	566	402	
1990			358	

Source: ^a Statec – Répertoire des entreprises 2002; ^b Statec 2002

On observe un nombre de travailleurs étrangers et frontaliers proportionnellement élevé en 2000

EU versus non-EU	60.2 N %	National N %
Travailleurs étrangers • EU • Non-EU	1 474 15%	66 916 27% 59 996 6 920
Travailleurs frontaliers	4 168 41%	84 402 35%

Source: IGGS, 2000. Luxembourg

Au Portugal, transport routier de marchandises et transport routier de voyageurs occupent un nombre comparable de personnes. Le pourcentage de personnes employées dans les transports terrestres par rapport à l'ensemble de la population active est sensiblement inférieur (moins de 2%) à celui de pays comme la France ou l'Espagne (7% pour ce dernier pays).

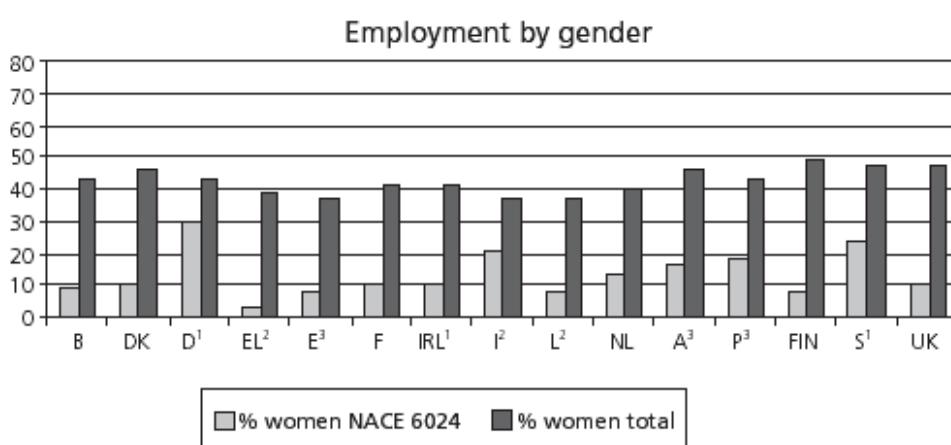
	I60: transport terrestre		I602: transport par route		I6021 à I6023: transport routier de passagers		I6024: transport routier de fret		Total emploi national
		%		%		%		%	
2000	90,365	1.84%	84,040	1.71%					4,908,500
1999	94,950	1.96%	88,584	1.83%	38,629	0.80%	49,955	1.03%	4,839,500
1998	96,005	2.02%	85,412	1.80%	39,040	0.82%	46,372	0.98%	4,750,500
1997	94,184	2.04%					43,519	0.94%	4,626,200
1995	75,007	1.67%							4,483,700
1993	84,940								
1991	91,693								

Source: Eurostat NewCronos and INE Indicadores Gerais dos Transportes Armazenagem e Comunicações.

II.2. La structure de la main-d'œuvre :

De manière générale, du fait de conditions de travail pas toujours conciliaires avec la vie de famille, **la part des femmes employées** dans le transport de fret et particulièrement dans la conduite est faible et reste stable.

On observe toutefois une proportion de femmes employées dans le secteur nettement plus élevée qu'en France dans d'autres pays et à cet égard la distinction traditionnelle entre pays du Nord et pays du Sud de l'Europe n'est pas opérante (Danemark et RU au même niveau que la France (10%) Allemagne et Italie avec respectivement 30 et 20% environ).



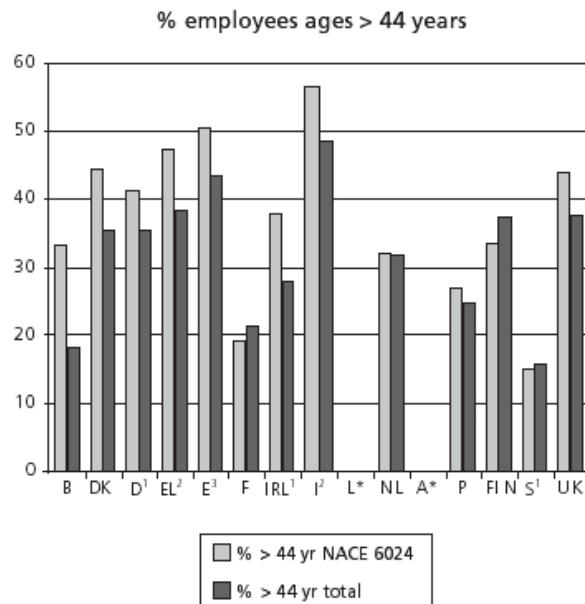
Source: "EU road freight transport sector: work and employment conditions "Fondation de Dublin

Le secteur du transport en général occupe relativement peu de jeunes et relativement beaucoup de travailleurs âgés.

En particulier on constate le poids des travailleurs vieillissants dans la plupart des pays, notamment en Italie, en Grèce, en Espagne, au Royaume Uni et au Danemark où plus de 40% de la population salariée travaillant dans le secteur est âgée de plus de 44 ans.

Dans le transport de voyageurs, la population est plus vieille que dans le transport de fret du fait que les conducteurs routiers à la recherche de meilleures conditions de travail ont tendance à quitter le secteur marchandises pour venir exercer dans le transport de personnes.

Si à cet égard, la France présente avec la Belgique et la Suède une situation plus enviable avec environ 20 % de travailleurs âgés de plus de 44 ans, ceci est certainement dû en grande partie à l'existence de dispositifs de départ anticipé des personnels de conduite, notamment dans le transport routier.



Source : *idem*

- le statut d'emploi :

le modèle dominant d'emploi est le contrat de travail permanent à plein temps, encore que des variations peuvent être observées dans certains pays (par exemple, part de l'emploi à temps partiel plus élevée aux Pays-Bas, ce qui ne surprendra pas)

II.3. La formation

Le niveau de formation

Le niveau éducatif est assez faible dans le secteur (particulièrement dans les pays nordiques). Peu de pays s'efforcent de compenser cette situation par une formation professionnelle initiale et/ou continue.

La France qui s'est dotée de formations obligatoires et les Pays Bas qui disposent d'un système de formation continue sont sur ce plan précurseurs en attendant la transposition par tous les Etats membres de la directive formation promulguée en 2003.

Il existe toutefois à peu près partout des formations spécifiques (conducteur matières dangereuses, nouvelles technologies etc.

II.4. Données comparatives sur la durée du travail

Selon l'IRU (voir article de W Smolders publié par la CEMT dans la publication « aspects sociaux du transport routier »- 1999), les données relatives aux 15 Etats membres avant la transposition avant 2005 de la Directive 2002/15 du Parlement et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des **personnes exécutant des activités mobiles de transport routier** peuvent se résumer comme suit :

Dans sept pays, **la loi limite la durée de la semaine de travail** des conducteurs qui effectuent des transports intérieurs et internationaux (Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, France, Luxembourg et Portugal). Un autre pays limite la durée du travail dans les transports intérieurs (Pays Bas).

Dans les sept autres pays , la durée du travail n'est pas limitée par la loi, si ce n'est par le règlement no 3820/85.

Les **conventions collectives** peuvent néanmoins prévoir la limitation du nombre d'heures de travail hebdomadaires.

Parmi les pays où la loi limite la durée du travail, quatre fixent le plafond à 48 heures , ou plus (le Portugal à 44 heures, l'Autriche et la Belgique à 40 heures).

Au Luxembourg, le plafond ne peut être porté à 48 heures qu'avec l'autorisation des autorités.

Dans les pays où la loi réglemente la durée de travail hebdomadaire, les conventions collectives se sont rangées à ses dispositions dans la plupart des Etats hormis en France et en Allemagne où elle set un peu moins longue et en Allemagne où elle est nettement abrégée dans certains Lander .

Dans trois des pays où la durée de travail n'est pas réglementée par la loi, les conventions collectives combinent le vide (Irlande, Suède et Danemark pour le transport de marchandises). La convention collective danoise ne lie pas toutes les entreprises de transport. De même, la convention collective irlandaise ne concerne qu'une seule entreprise d'Etat et ne lie pas les autres entreprises de transport routier.

Celles-ci se réfèrent aux **usages de la profession**, qui sont les mêmes qu'au Royaume Uni.

Par ailleurs, la **définition du temps de travail n'est pas uniforme** dans chacun des Etats membres. On peut subdiviser les systèmes juridiques en deux grandes catégories selon qu'ils se fondent sur :

- **le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur** et dont certaines parties peuvent ne pas être prises en considération. Cette catégorie englobe d'un côté les Etats membres qui comptabilisent toutes les heures, hormis les interruptions (Allemagne) et, de l'autre, ceux qui excluent les heures d'attente et de disponibilité ou les comptabilisent pour une durée moindre que leur durée totale effective.
- **Ou sur le temps de travail « effectif ».** les autres temps pendant lesquels le conducteur est à la disposition de son employeur n'étant pas assimilés à des heures de travail au sens légal du terme (Italie) ou peuvent y être ajoutés à concurrence d'un plafond donné (Espagne).

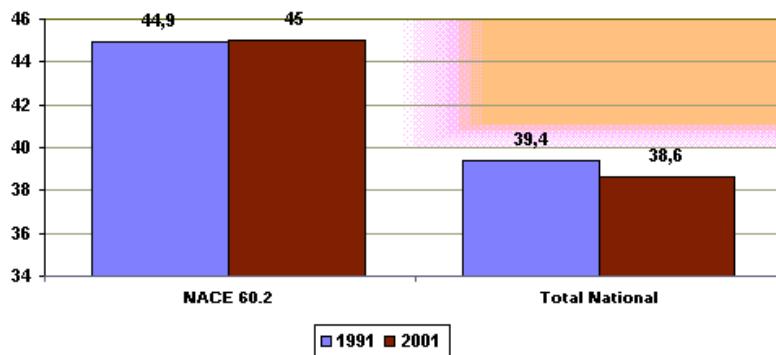
Cela apparaît comme une constante dans les différents pays enquêtés que les horaires de travail des conducteurs routiers soient de manière générale d'une durée supérieure à celle des autres travailleurs.

Ainsi par exemple, la durée du travail hebdomadaire au Royaume Uni en 2002 – répartition des conducteurs selon la tranche hebdomadaire

	6024 Transport de fret par route %	602 Autres Transports terrestres %
1-19	3.7	6.0
20-29	3.1	6.1
30-34	1.8	2.6
35-39	5.3	11.8
40-44	15.9	19.4
45-48	10.2	13.0
49-54	17.6	14.7
55-59	12.9	7.6
60-64	15.9	10.1
65+	13.7	8.7
Total	100	100

Source : EU road freight transport sector: work and employment conditions "Fondation de Dublin

Ou encore en Espagne:



Espagne Number of average working hours per week (year average), 1991 and 2001

Source: Spanish National Statistical Institute, DIRCE (Central Directory of Enterprises).

Légende: nombre moyen d'heures de travail par semaine (moyenne annuelle) dans le transport routier (Nace60.2) et l'ensemble des activités - Données 2001

• Temps de travail hebdomadaire moyen maximal

Le tableau suivant basé sur les chiffres corrigés de FST (Fédération Syndicale des transports) et l'IRU (Union internationale de la Route)- Op. citée montre, aussi bien pour les conducteurs voyageurs que pour les marchandises, des dispositions spécifiques légales et/ou conventionnelles qui prévoient des durées maximales de travail hebdomadaires dérogatoires au droit commun..

Pays	Conducteurs				Sédentaires	
	TRV		TRM		LN	CC
	LN	CC	LN	CC	LN	CC
Autriche (1)	60	60	60	60	60	60
Belgique (1)	50	50	48-72 (6)	48	48-50	48
Allemagne	60	40-70	60	41-60	60	40-60
Danemark (2)	68	-	68	47	-	42-45 (5)
Espagne (1)	70	67-70 (5)	70 (5)	67-70 (5)	70 (5)	67-70
France (1)	48-46	88 (quatorzaine)	48-56	-	48 (5)	48
Grèce	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.	-	-
Italie (3)	60-64	52	60	44-52	60-64	52-66
Irlande (2)	-	39	-	39 (5)	-	39 (5)
Luxembourg (1)	40-48	40	48	40	40-48	40
Pays-Bas (4)	54	54	54	-	48	-
Portugal (1)	56	40-45	56	45	54	40-45
Suède (2)	-	-	-	52	-	52
Finlande	52	52	52	52	52	52
Royaume- Uni (2)	-	60 (5)	68	-	-	-

LN : Législation Nationale - CC : Convention Collective – n.i. : non indiqué

1. Découlent de la limite hebdomadaire
2. Découlent du règlement CEE no 3820/85
3. Semaine de 48 à 52 heures (temps de travail effectif) + max.48 heures sur 4 semaines
4. Chiffre basé uniquement sur les chiffres FST
5. deux systèmes : un système classique (48 heures) et un « régime flexible » (jusqu'à 72 heures).

2 Découlent du règlement CEE no 3820/85

4 Découlent du maximum pour 2 semaines

Ces chiffres relatifs aux durées maximales du travail doivent être comparés à la durée réelle de travail effectif pratiquée .

Des données récentes sur la durée du travail effectif des conducteurs routiers dans l'UE sont fournies par une récente étude du CNR – voir les données de l'étude dans les Cahiers de l'Observatoire – décembre 2003.

II.5. Données sur les salaires

Les données suivantes proviennent d'une étude de l'Observatoire des politiques et des stratégies de transport en Europe (OPSTE) du CNT ainsi que les résultats de l'enquête effectuée par la Fondation européenne des conditions de travail. Certains éléments complémentaires proviennent de l'exploitation des réponses à une enquête effectuée en collaboration par la CEMT et le CNT.

Ces différentes données qui ne peuvent avoir une prétention scientifique doivent être considérées comme simplement indicatives, en l'absence actuelle de données plus fiables.

Selon ces différentes données, en Allemagne, les conducteurs de longue distance sont, de manière générale, rémunérés selon un forfait mensuel correspondant à un nombre d'heures forfaitisé, auquel s'ajoute une prime annuelle variable selon l'ancienneté .

Ce forfait englobe généralement l'ensemble des sujétions rencontrées par les conducteurs, le versement de majorations pour heures supplémentaires et pour travail de nuit n'étant pas prévu ; il n'existe pas non plus de repos compensateur des heures supplémentaires.

La moyenne des rémunérations est de l'ordre de 2000 euros (brut) par mois. Mais il existe des disparités régionales d'un land à l'autre en fonction du taux de chômage régional.

A cette somme, l'employeur ajoute 24 % de charges patronales et le salarié se voit retirer 20 % de charges sociales ainsi que l'impôt sur le revenu, retenu à la source.

Il percevra également environ 5 à 600 euros de défraitements non imposables pour les frais de route .

En Suisse, les temps d'attente, les temps de manutention et les temps consacrés aux tâches administratives sont considérés et rémunérés comme du temps de travail.

Selon le dossier de l'OPSTE, un conducteur perçoit en moyenne un salaire mensuel brut de 3 200 euros (21 000 F), auquel s'ajoute dans la plupart des cas un treizième mois de salaire. Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés sont compensées soit par une majoration de 100% soit sous forme de repos.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25 % et les heures de nuit entre 22.00 h. et 5.00 h sont majorées de 50% ou compensées sous forme de repos..

En Espagne, les rémunérations sont fonction des conventions collectives sectorielles des provinces ou des entreprises. Généralement, le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés sont rémunérés comme heures extraordinaires. L'ancienneté est prise en compte à raison d'une majoration de 5% après cinq ans, 10% après dix ans, 15% après 15 ans et 20% après 20 ans .

L'OPSTE estime ainsi le coût mensuel d'un conducteur routier espagnol en 2000, pour un temps de service de 2250 heures par an et de 250 jours d'activité.

	Euros
Salaire mensuel moyen brut	1 040,59
Frais de route (Espagne)	825,39
Frais de route (TIR)	1 270,80
Charges patronales	244,26
Total des dépenses (Espagne)	2 062,58
Total des dépenses (TIR)	2 507,69

Source : rapport sur les charges sociales et fiscales dans les transports en Europe OPSTE-2002

A titre indicatif, est mentionnée la composition du salaire journalier d'un conducteur routier longue distance employé du transport routier de marchandises de la province de Barcelone. (pour l'année 2000).

	Euros
Salaire	33,10
Heure supplémentaire	8,64
Indemnité déplacement (Espagne)	35,89
Indemnité déplacement (TIR)	55,24

Au Danemark, en 2001 le taux de salaire horaire est moins élevé dans les transports que dans l'ensemble des activités et il est plus faible dans le transport de personnes que dans le transport de marchandises.

Salaire 2001 (Euro)	Transport de personnes	Transport de fret	National (total)
Salaire moyen horaire	20,45 Euro	22,24 Euro	25,62 Euro
Source: Statistics Denmark. Earnings statistics for the private sector (lønstatistik). Copenhagen, Denmark: Statistics Denmark; 2002. Based on special draw.			

En Grèce, selon l'OPSTE, le salaire net mensuel d'un conducteur routier est estimé en moyenne à 1030 euros avec des variations importantes selon les entreprises. Les charges sociales de l'entreprise représentent 29 % du salaire net du conducteur.

Le salaire de base calculé sur 40 heures par semaine varie selon l'ancienneté du conducteur et, originalité, en fonction de son statut familial.

Au Royaume-Uni, les temps d'attente sont considérés comme temps de travail et rémunérés en conséquence. Le travail de nuit donne habituellement lieu à une majoration de 20%. Des primes (bonus), d'un montant variable selon les entreprises, peuvent être attribuées en fonction de la distance parcourue ou du tonnage transporté.

Selon l'OPSTE, le salaire brut moyen d'un conducteur équivalent au grand routier français (57 heures de travail en moyenne) était en 2000 de 2334 euros.

	Salaire brut hebdomadaire moyen	Heures de travail (moyenne)	Salaire brut horaire moyen	Salaire brut mensuel	Charges sociales mensuelles
En livres	389	57	6,89	1 556	143,60
En euros	583		10,30	2 334	215,40

*Salaire d'un conducteur de semi-remorque
(source : d'après le rapport parlementaire de 2000 The Road Haulage Industry)*

A ce montant s'ajoutent les indemnités de déplacement non imposables. A titre indicatif les allocations journalières internationales étaient en 2000, selon le rapport parlementaire de 26,49 euros.

Le tableau suivant, tiré du rapport de la Fondation de Dublin sur les conditions de vie et de travail des salariés du transport routier fournit un aperçu des revenus dans le secteur du transport routier chez les quinze Etats membres enquêtés. Les données ne présentent qu'un caractère indicatif en raison de l'absence d'homogénéité des données collectées par différents organismes nationaux, de l'année retenue qui varie selon le pays et enfin des différents paramètres pris en compte.

Résumé des informations sur les niveaux de revenus dans le transport routier par pays

Pays	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Année	Remarques
Autriche	980–1 144 *		5,7–6,6	2000		*Salaires des camionneurs d'après les conventions coll..
						** Revenu moyen brut des travailleurs manuels (hommes), femmes: e1 012, 2002.
	1540 (nace 60)			1 636 **		NACE 60-64,
Belgique	1 490		2 032		2002	<i>Conduite nationale, en raison de paiements supplémentaires, le salaire peut augmenter de plus de 30%.</i>
	1 939					<i>Conduite internationale</i>
Danemark	3 290	22,24 *	3 763	25,62	2001	* inclut des primes et autres extras
Finlande	1 884		1 962		2000	
France	1 251–1 562			1 692	2000	<i>Conducteurs du transport routier marchandises, incluant des primes et indemnités de route</i>
Allemagne	1 233 (est)-				2001	<i>Taux de rémunération conventionnel</i>
	1 520 (ouest)					<i>dans certaines conventions collectives sélectionnées.</i>
Grèce	548		499		2002	<i>Les salaires et rémunérations réels ont tendance à être de 20 à 30% supérieurs aux échelles de salaires établies par les conventions collectives.</i>
Irlande	2 437	13,70	2 518	14,18		<i>Salaire de base mensuel, nombreux suppléments possibles</i>
Italie	1 390		1 342		2000	<i>NACE 60</i>
Luxembourg	2 408	8,68	3 585	11,92	1997	<i>Travailleur manuel</i>
						<i>Salaire horaire pour travailleurs manuels</i>
Pays-Bas		13,12 *		15,67 **		<i>Salaire mensuel pour travailleurs intellectuels</i>
						<i>2000 Les salaires pour le transport routier de marchandises varient de 7,44 à 15,37e.</i>
Portugal	713,20		589,70		1999	<i>** 2002</i>
						<i>NACE 60-63, rémunération moyenne,</i>
						<i>Salaire de base moyen de NACE 6024</i>
Espagne	700				2001	<i>Estimation du salaire de base e448 - e972 (conventions collectives provinciales)</i>
	1 170					<i>Coût du travail: e 1,392 et e 1,372</i>
		8,02	1 200	8,60		<i>y compris paiements supplémentaires (nace 60)</i>
Suède	2 370			2 760	2001	<i>Comprend les rémunérations pour les heures prestées, rémunération pour les week end</i>

ANNEXE II – Tableaux statistiques

Données européennes Données concernant le TRM Comparaisons France - PEKO Données concernant le transport ferroviaire Données concernant le transport aérien	ANNEXE II-1 et 1. bis ANNEXE II..2 ANNEXE II..3	EUROSTAT D'après le CNR UIC FNAM
Données internes Données EAE – 2002	ANNEXE II. 4	D'après EAE-SES
Projections 2010 sur les besoins de recrutement	ANNEXE IV bis	MES- DARES
Evolution des effectifs dans les Transports routiers et activités auxiliaires de transport – CNPEFP	ANNEXE II. 5	CNPEFP
Données Transports routiers de marchandises(CEREQ)	ANNEXE II. 6	CEREQ
Manutention, entreposage, gestion du transport	ANNEXE II. 7	CEREQ
Données transport routier de voyageurs	ANNEXE II.8	CEREQ
Evolution des effectifs de la SNCF de 1996 à 2003	ANNEXE II. 9	Bilan social SNCF
Répartition des effectifs SNCF par domaine d'activité	ANNEXE II.9 bis	SNCF
Effectifs salariés des entreprises de remontées mécaniques	ANNEXE II.10	SNTF
Transport maritime, évolution des effectifs de 1975 à 2003	ANNEXE II. 11	DAMGM
Transport maritime – données CNPE	ANNEXE II. 11 bis	CNPE - DAMGM
Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le transport aérien	ANNEXE II. 12	DGAC - FNAM
Effectifs des compagnies aériennes françaises en 2003	ANNEXE II.12 bis	DGAC - FNAM
Demandeurs d'emploi dans le transport	ANNEXE II.13	UNEDIC
Données Unedic complémentaires	ANNEXE II.13 bis	UNEDIC
La formation dans les transports	ANNEXE II. 14	Données Cereq
Le niveau de formation dans les transports routiers	ANNEXE II. 14 bis	CCTN - CNPEFP
La formation en alternance dans les transports routiers (1992-1996-2000)	ANNEXE II.14 ter	CNPEFP
Données sur les rémunérations dans les transports routiers	ANNEXE II.15	SES -DADS - INRETS-

Données complémentaires sur les rémunérations dans le TRM en 2002	ANNEXE II.15 bis	SES
La sécurité du travail – données générales	ANNEXES II. 16	CNAMTS – DTT/STS
La sécurité du travail – taux de risque et éléments matériels	ANNEXE II.16 bis	DTT/TS1 CNAMTS – DTT/TS
Statistiques générales d'accidentologie dans les différents modes ou sous- secteurs du transport	ANNEXE II. 16 ter	CNAMTS – SNCF- RATP
la conflictualité dans les transports en 2003	ANNEXE II 17 et	IGTT
Evolution 1973 – 2003	ANNEXE 18 Bis	SES-CCTN
Evolution de la conflictualité à la RATP et à la SNCF de 1990 à 2003	ANNEXE 17 ter	Rapport Commission Mandelkern
La représentation élue du personnel dans les entreprises de transport en 2003	ANNEXE II.18	IGTT
La négociation annuelle obligatoire dans les entreprises de transport en 2003	ANNEXE II. 18 bis	IGTT
Champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaire du Transport	ANNEXE II. 19	CNPEFP TRM -AA
Nomenclature N.A.F.	ANNEXE II. 19 bis	INSEE
Les familles professionnelles dans le transport routier et activités auxiliaires du transport	ANNEXE II.19 ter	CNPEFP
Glossaire	ANNEXE II.20	

ANNEXE II -1 : données concernant le TRM dans l'Union européenne (Source : rapport CCTN)

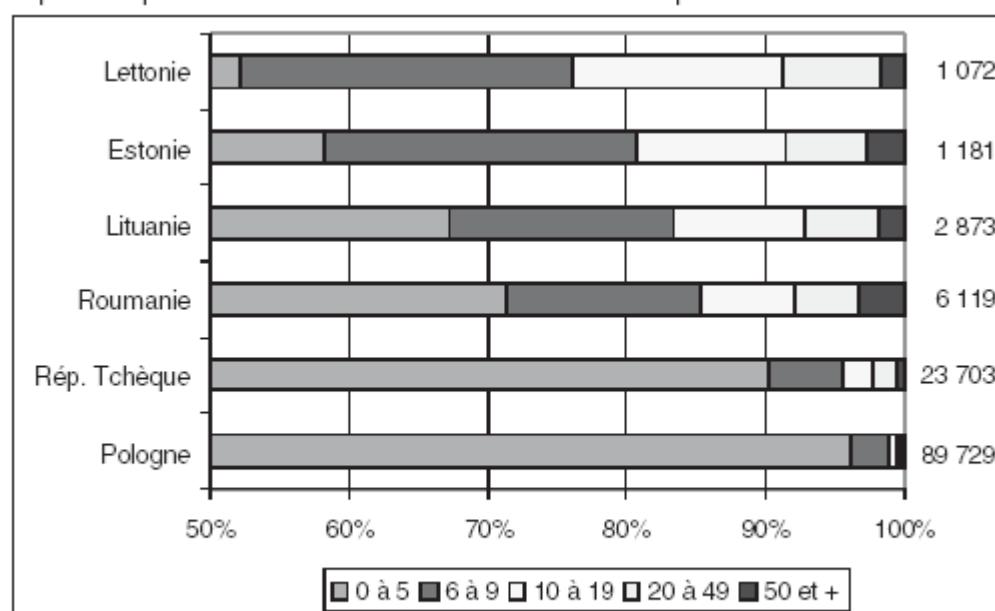
Ventilation des entreprises du TRM^(*), par taille, des pays européens

Entreprises Pays	année	Nombre de salariés						total
		0 à 5	6 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et +		
Allemagne	2001	22 115	6 952	4 694	2 562	841	37 164	
Autriche	2001	3 165	1 112	667	405	136	5 485	
Belgique	2001	5 464	813	731	673	166	7 847	
Danemark	2001	6 091	717	486	303	124	7 721	
Espagne	2001	115 824	6 870	2 751	1 461	304	127 210	
Finlande	2001	10 154	867	384	118	44	11 567	
France	2001	30 923	3 421	3 184	2 536	998	41 062	
Irlande	1997	1 841	290	127	64	8	2 330	
Italie	1991	80 479	3 043	1 906	808	222	86 458	
Luxembourg	1998	258	69	68	36	25	456	
Norvège	2001	9 593	760	289	130	37	10 809	
Pays-Bas	2000	6 780	1 350	1 025	755	380	10 290	
Portugal	2001	4 130	1 022	512	254	100	6 018	
Royaume-Uni	2001	28 054	3 555	2 546	1 276	613	36 044	
Suède	2001	12 408	1 517	773	380	131	15 209	

Source : Newcronos – Eurostat, DAEI / SES

(*) TRM : 602L, 602M, 602N, 602P

Repartition par classes d'effectifs et nombre total d'entreprises



Source : Newcronos – Eurostat

(*) TRM : 602L, 602M, 602N, 602P

ANNEXE II.1 bis : données comparatives France-PECO - CNR

	FRANCE	ESTONIE	LETTONIE	LITUANIE	HONGRIE	POLOGNE	TCHEQUIE	SLOVAQUIE	SLOVENIE
Temps de travail mensuel moyen	134 h	150h	154h	149 h	148h	150h	151h	145h	144h
Coût horaire de la main d'œuvre dans l'industrie et les services (2000) Euros	24,39	3,03	2,42	2,71	3,83	4,48	3,90	3,06	8,98
Productivité de la main d'œuvre par personne occupée (2002 – base 100 EU 15)	111,2 (2001)	41,8	62,6	41,9	37,1	48,8	53,7	56,2	68,4
Taux de chômage	9,6%	10%	10,8%	11,7%	5,9%	19,5%	7,8%	17,4%	6,7%
Nombre d'entreprises de TRM (2002)	41951	n.c.	2415	2488	36122	78000	54889	3000	966
Nombre de tracteurs (milliers 2001)	206,2	n.c.	10,8	10,3	25,2	104,5	24,8	5,0	4,6
Milliards de tkm (2001)	204,0	2,7	4,8	7,8	19,1	47,0	22,3	5,8	7,2
Part du transport international dans total routier (1998)	23%	52%	52%	49%	35%	36,9%	62,1%	48,5%	60,1%

Source : données tirées de l'étude du CNR – cf. Cahiers de l'Observatoire – site www.CNR

ANNEXE II .2. Données concernant le transport ferroviaire en Europe –
Source UIC –Union Internationale des Chemins de Fer

Employment in Railways						
		Main railways staff in 1000				
Company	1970	1980	1990	1995	1999	2000
B SNCB	56,7	65,7	45,2	41,9	40,6	41,4
DK DSB	24,0	22,1	20,4	15,7	10,5	9,7
D-W DB AG	392,7	329,0	236,0	294,9	194,9	222,2
D-E DR	252,6	237,9	246,3	(DB)	(DB)	(DB)
EL CH	12,6	12,1	13,3	12,5	10,5	n.a
E RENFE	85,1	71,5	49,7	39,0	34,5	33,7
F SNCF	303,0	254,4	202,1	181,1	174,3	175,2
IRL CIE	22,3	18,1	11,8	11,1	5,2	5,4
IRL FS	197,6	220,7	200,4	129,8	114,2	109,5
L CFL	4,4	4,2	3,5	3,2	3,0	3,1
NL NS	26,8	26,9	26,2	26,6	26,0	24,7
A ÖBB	73,9	72,5	66,9	61,3	52,6	50,7
P CP	25,6	24,7	22,1	13,1	6,3	6,3
FIN VR	27,7	28,7	20,2	15,2	13,5	12,7
S SJ	n.a	n.a	n.a	n.a	12,8	11,7
UK All railways	237,0	191,0	140,0	113,0	49,0	50,0

D : 1994 creation of DB AG out of former DB and DR

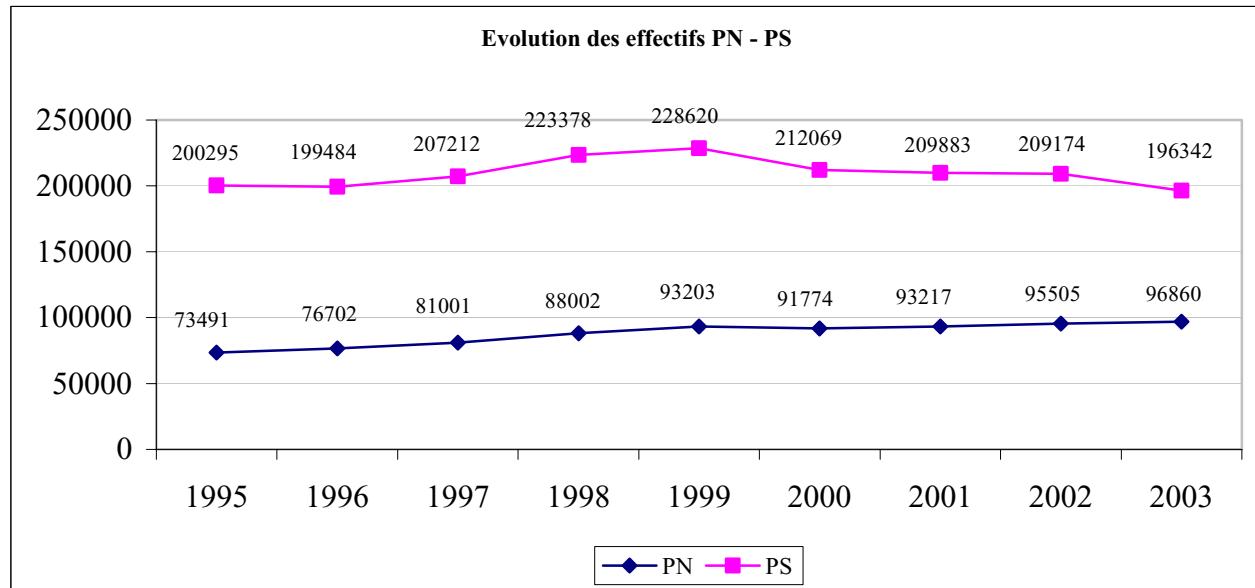
Infrastructure companies staff in 1000						
Company	1995	1999	2000			
DK Banestyrelsen founded 1. 1. 97	-	3,1	3,0			
E GIF founded 1997	n.a.	n.a.	n.a.			
F RFF founded 1997	-	0,2	0,2			
NL Railinfrabeheer founded 1. 1. 95	n.a.	1,1	1,0			
P REFER founded 1. 7. 97	-	6,5	6,2			
FIN RHK founded 1. 1. 95	0,1	0,1	0,1			
S Banverket founded 1. 1. 88	7,4	7,4	6,7			
UK Railtrack founded 1. 4. 94	11,5	n.a.	18,0*			

Other railway companies staff in 1000						
Company	1995	1999	2000			
D German non-federal railways	14,0	14,0	15,0			
E FEVE	2,0	2,0	2,0			
E FGC	1,3	1,2	1,2			
I Ferrovie in concessione	15,7	n.a.	n.a.			
UK EWS	-	n.a.	6,1			
UK/F Eurotunnel	3,0	3,4	3,6			
UK NIR	0,8	0,7	0,7			

Annexe II.3. Données concernant le transport aérien en Europe

Source FNAM- Fédération Nationale de l'Aviation marchande

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Air France	44 008	46 671	49 598	53 676	56 127	56 639	59 899
Alitalia	15 740	15 501	16 048		21 255	21 416	21 339
Austrian Airways	4 160	4 561	4 824	4 964	4 877	7 178	7 037
British Airways	54 200	55 751	55 905	55 263	55 309	52 818	49 557
Finnair	8 613	9 003	9 278	9 069	8 970	8 534	8 038
Iberia	22 472	23 966	26 936	26 814	26 254	25 692	26 314
KLM	26 428	27 303	28 358	27 523	27 009	27 072	24 849
LOT	4 175	4 156	4 116	4 195	4 400	3 812	4 027
Lufthansa	34 009	34 246	36 343	38 094	39 272	38 922	39 068
Olympic Airways	8 227	7 356	7 030	6 657	7 114	7 099	
Sabena	10 764	11 995	12 717	7 125			
SAS (Scandinavian Airlines)	19 074	20 713	21 468	21 820	21 140	20 911	18 600
Swissair	16 559	17 111	17 628	18 159			8 838
TAP - Air Portugal	7 977	8 500	8 740	8 837	8 209	8 364	8 367
Turkish Airlines		9 712	9 527	9 001	11 242	10 984	10 239
Virgin Atlantic Airways	4 522	5 032	7 076	7 896	6 888	6 671	6 795
TOTAL	280 928	301 577	315 592	299 093	298 066	296 112	292 967
Evolution	4,6%	7,4%	4,6%	-5,2%	-0,3%	-0,7%	-1,1%



PN : personnel navigant

PS : personnel au sol

ANNEXE II. 4 – données EAE 2001

Tiré de différents tableaux de l' EAE – SES - 2002

Secteurs	Effectif total en équivalent temps complet	Effectif salarié En équivalent temps complet	Effectif salarié roulant ou navigant	Nbre d'entreprises
Transports ferroviaires (610Z)	177 909	177 904	28 644	19
Transports urbains et routiers de voyageurs (602 A, 602 B, 602 E, 602G)	177 840	150 936	94 758	28 801
Remontées mécaniques (602 C)	7142	7108	0	174
Transports routiers de marchandises (602L, 602M, 602N, 602 P)	348 270	318 591	212 825	41 062
Transports par conduites (603 Z)	981	975	0	20
Transports maritimes et côtiers (611A et 611B)	12 595	12 316	7 113	418
Transports fluviaux (612 Z)	3 344	2227	1 652	1070
Transports aériens (621 Z et 622 Z)	70 437	70 363	21 627	196
Manutention et entreposage (631A, 631B, 631E)	51 660	51 246	2 449	1324
Gestionnaires d'infrastructures de transports (632 A, 632 C 632 E)	48 483	48 235	1 793	826
Organisation de transport de fret (634A, 634 B,634 C)	136 830	135 641	33 996	3 044
TOTAL TRANSPORTS	1035 491	975 542	404 857	76 954

ANNEXE IV bis

Evolution de l'emploi et de besoins de recrutements à l'horizon 2010 suivant les familles et les domaines professionnels

Evolution de la demande de travail par FAP ¹⁵	Emploi (en milliers)			Taux de croissance de l'emploi (%)		Création nette d'emploi liée à la croissance économique	
	1990	2000	2010	2000 / 2010	1990 / 2000	2000 / 2010	1990 / 2000
A-Agriculture, marine, pêche et sylviculture	1 428,8	1 007,4	809,0	-20 %	-29%	- 198	-421
B-Bâtiment et travaux publics	1 889,5	1 592,7	1 612,0	1%	-16%	19	-297
J0J1- Ouvriers de la manutention	719,7	766,5	919,0	20%	6,5%	152,5	46,8
J2- Conducteurs d'engins de traction et de levage	40,5	38,5	33,0	-14%	-5%	- 6	-2
J3- Conducteurs de véhicules	678,6	705,8	818,0	16%	4%	112	27
J4- Agents d'exploitation des transports	72,3	78,9	90,0	14%	9%	11	7
J5- Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	93,5	111,0	137,0	23%	19%	26	17
J6- Cadres des transports et navigants de l'aviation	26,1	37,5	44,0	17%	44%	6	11
J-Transports et tourisme	1 630,8	1 738,3	2 041,0	17%	7%	303	107
K0- Artisanat	112,4	106,0	106,0	0%	-6%	-	-6
L5L6 – Cadres et dirigeants d'entreprises	483,9	571	800	40%	18%	229	87,1
S-Hôtellerie, restauration et alimentation	949,7	1 007,9	1 158,0	15%	6%	150	58
Ensemble	22 657,0	23 404,6	26 260,0	12%	3%	2 855	748

Source : MES-DARES, 2001

¹⁵ - FAP : famille professionnelle

Annexe II.5 : données CNPEFP transports routiers et activités auxiliaires de transport

- Données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique -

Evolution des emplois par famille professionnelle dans le secteur des transports routiers et des activités auxiliaires de transport

Répartition par famille en % (fin 2003)	Famille professionnelle	Nombre total	
		ESTIMATIONS FIN 2003	ESTIMATIONS FIN 2004
3,5 %	DIRECTION	19900	19900
5,50 %	GESTION	31400	31400
1,15 %	Finances - Comptabilité	6600	6600
1,45 %	Personnel - Formation	8300	8300
1,50 %	Administration	8500	8500
1,40 %	Informatique	8000	8000
1,35 %	VENTES - ACHATS	7800	7300
8,15 %	Techniques d'exploitation	46400	45200
2,45%	Transports internationaux	13900	13500
5,40%	Transports nationaux	30900	30100
0,30%	Déménagement	1600	1600
6,00 %	MANUTENTION/MAGASINAGE	34200	33100
	CONDUITE DE VEHICULES	401000	398000
15,60 %	Transports de personnes	89000	93000
1,90 %	- 1 ^{er} groupe	11000	11000
13,70 %	- 2 ^{ème} groupe	78000	82000
54,75 %	Transport de marchandises	312000	305000
19,90 %	- 1 ^{er} groupe	113300	112000
22,40 %	- 2 ^{ème} groupe	127700	123000
12,45%	- 3 ^{ème} groupe	71000	70000
2,75 %	Maintenance	15600	15300
2,40 %	INTERPROFESSIONNEL	13700	13800
100%	TOTAL	570000	564000

Source : D'après C.N.P.E.F.P pour données 2003 et Observatoire prospectif pour données-2005

N.B : Selon les précisions apportées lors de la conférence de presse de début 2005 par l'observatoire prospectif, la CNPE, en janvier 2004 avait annoncé une hausse des effectifs dans la branche pour l'année 2003 de 1,2% ; les chiffres communiqués par l'UNEDIC, fin 2004, font apparaître pour 2003 une hausse plus faible, de l'ordre 0,13% à 0,14% (comparaison en données brutes).

Dans la mesure où de manière constante, les données UNEDIC rectifiées sont légèrement supérieures (0,4%, 0,5%) , le nombre de salariés à la fin 2003 devrait finalment ressortir à environ 564500, soit un écart inférieur à 1% par rapport aux estimations de la CNPE qui étaient de 570000.

ANNEXE II. 6 : Données TRM (CEREQ)

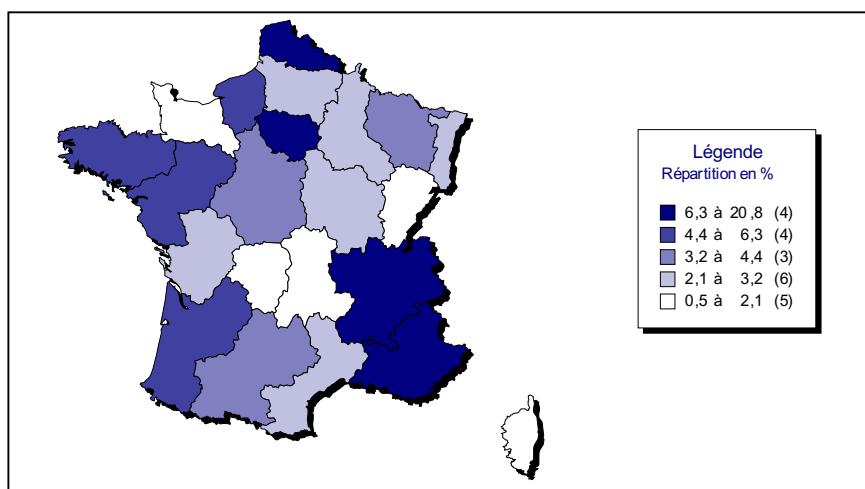
TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES

ANNEXE : REPARTITION REGIONALE DES EFFECTIFS SALARIES

	2000	2001	2002 % (2000-2002)	
Ile-de-France	146 858	158 848	157 306	20,7
Champagne-Ardenne	14 936	16 024	16 786	2,1
Picardie	21 684	22 793	23 148	3,0
Haute-Normandie	31 706	33 302	34 103	4,4
Centre	27 350	29 928	30 692	3,9
Basse-Normandie	13 103	13 789	14 026	1,8
Bourgogne	17 057	16 905	17 207	2,3
Nord-Pas-de-Calais	45 692	47 480	48 690	6,3
Lorraine	24 735	25 628	25 854	3,4
Alsace	22 418	24 140	24 823	3,2
Franche-Comté	11 745	11 958	12 415	1,6
Pays de la Loire	37 560	39 947	41 986	5,3
Bretagne	33 400	34 990	36 413	4,7
Poitou-Charentes	15 850	16 704	17 224	2,2
Aquitaine	32 056	33 849	34 676	4,5
Midi-Pyrénées	26 688	27 196	28 980	3,7
Limousin	6 243	6 635	6 943	0,9
Rhônes-Alpes	87 812	91 851	95 490	12,3
Auvergne	11 802	12 156	13 081	1,7
Languedoc-Roussillon	19 866	20 678	21 203	2,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	60 364	63 267	64 987	8,4
Corse	4 137	4 277	4 311	0,6
Ensemble France métropolitaine (renseigné)	713062	752345	770344	100,0

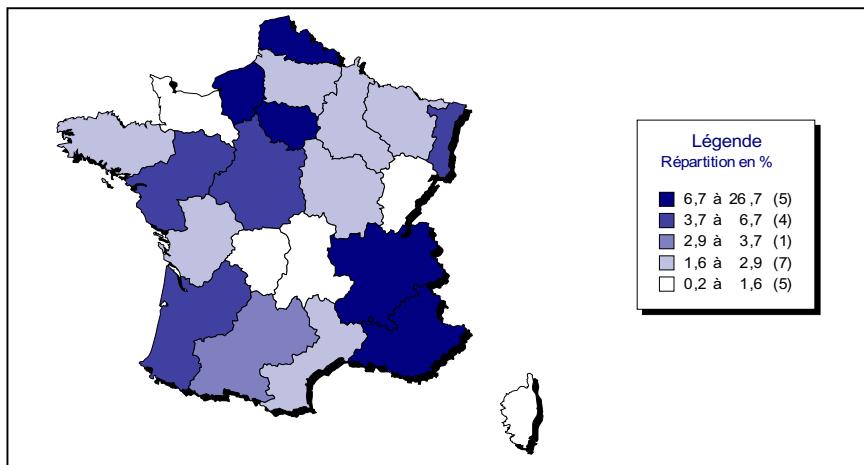
Source : UNEDIC. Statistique France métropolitaine au 31 décembre n-1. Emploi au lieu de travail. Exploitation Céreq.

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique)



ANNEXE II. 7 MANUTENTION, ENTREPOSAGE, GESTION DU TRANSPORT (CEREQ)

REPARTITION REGIONALE DES EFFECTIFS SALARIES



	2000	2001	2002 % (2000-2002)
Ile-de-France	49 686	57 477	26,7
Champagne-Ardenne	3 235	3 633	1,8
Picardie	5 689	5 909	2,9
Haute-Normandie	12 948	14 003	6,7
Centre	8 679	10 264	4,8
Basse-Normandie	1 625	1 633	0,8
Bourgogne	3 930	3 600	1,8
Nord-Pas-de-Calais	13 955	14 578	7,1
Lorraine	4 219	4 429	2,1
Alsace	7 347	8 131	3,9
Franche-Comté	2 102	2 153	1,1
Pays de la Loire	9 417	10 186	4,9
Bretagne	4 380	4 841	2,3
Poitou-Charentes	2 808	3 503	1,6
Aquitaine	6 871	7 900	3,7
Midi-Pyrénées	6 362	7 027	3,4
Limousin	1 078	1 272	0,6
Rhônes-Alpes	22 281	23 494	11,4
Auvergne	1 404	1 431	0,8
Languedoc-Roussillon	4 549	4 761	2,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18 465	18 595	9,1
Corse	490	417	0,2
Ensemble France métropolitaine (renseigné)	191520	209237	219131 100,0

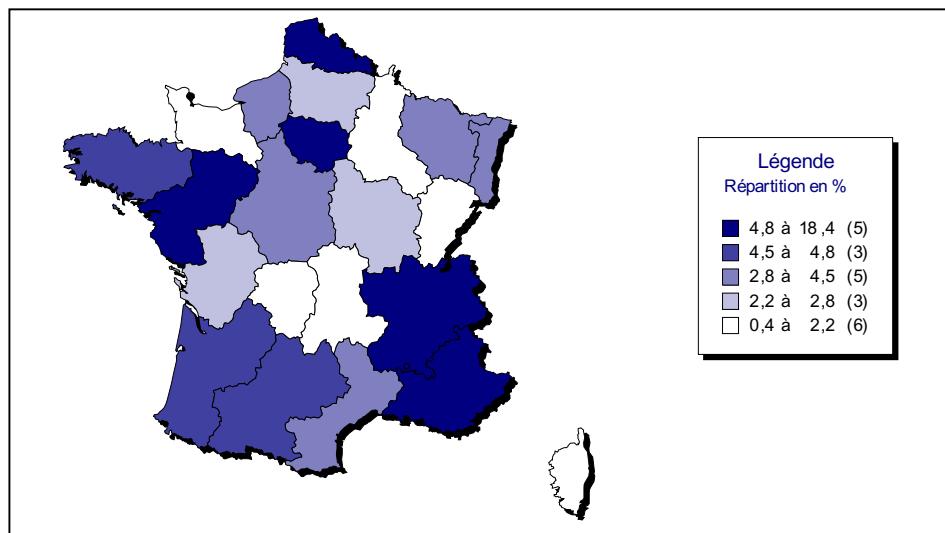
Source : UNEDIC. Statistique France métropolitaine au 31 décembre n-1. Emploi au lieu de travail. Exploitation Céreq.

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique)

ANNEXE II.8 DONNEES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS (CEREQ)

REPARTITION REGIONALE DES EFFECTIFS SALARIES

	2000	2001	2002	% (2000-2002)
Ile-de-France	16 576	17 219	17 624	13,2
Champagne-Ardenne	2 359	2 496	2 600	1,9
Picardie	2 888	3 046	3 121	2,3
Haute-Normandie	3 588	3 709	3 801	2,8
Centre	4 903	5 056	5 231	3,9
Basse-Normandie	2 554	2 631	2 700	2,0
Bourgogne	3 420	3 413	3 474	2,6
Nord-Pas-de-Calais	6 633	6 962	7 205	5,3
Lorraine	4 893	4 949	5 260	3,9
Alsace	4 003	4 097	4 213	3,2
Franche-Comté	2 735	2 722	2 835	2,1
Pays de la Loire	6 827	6 985	7 175	5,4
Bretagne	5 922	6 020	6 213	4,6
Poitou-Charentes	2 851	2 871	2 913	2,2
Aquitaine	5 700	5 798	6 092	4,5
Midi-Pyrénées	6 195	5 927	6 501	4,8
Limousin	1 531	1 625	1 699	1,2
Rhônes-Alpes	23 235	23 754	24 508	18,3
Auvergne	2 696	2 681	2 806	2,1
Languedoc-Roussillon	4 325	4 475	4 735	3,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12 260	13 048	12 813	9,8
Corse	530	509	524	0,4
Ensemble France métropolitaine (renseigné)	126624	129993	134043	100,0



ANNEXE II.9 – Evolution et structure des effectifs de la SNCF – source bilan social SNCF- 2003

Evolution des effectifs réels entre 1996 et 2003 (effectifs au, 31/12 de chaque année)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
▪ CADRES								
Supérieurs	1 359	1 316	1 288	1 296	1 262	1 287	1 327	1 489
Permanents	17 617	17 950	18 336	18 844	19 684	20 706	21 392	21 686
Contractuels	460	465	532	675	612	583	614	624
Sous-total (1)	19 436	19 731	20 156	20 815	21 559	22 576	23 333	23 799
▪ MAITRISE								
Cadre Permanent	38 268	38 346	38 910	39 760	41 183	42 661	43 433	43 375
Contractuels	700	817	931	1 053	991	1 118	1 164	1 201
Sous-total (2)	38 968	39 163	39 841	40 813	42 174	43 779	44 597	44 576
▪ EXECUTION								
Roulants								
Conduite	17 829	18 378	18 905	19 162	19 437	19 426	18 973	18 080
Trains	8 625	8 818	8 615	8 607	8 639	8 757	8 744	8 646
Sédentaires	94 350	92 179	90 559	89 496	89 202	87 025	83 887	79 958
Sous-total (3)	120 804	119 375	118 079	117 237	117 278	115 210	111 604	106 684
• TOTAL (1+2+3)	179 208	178 269	178 076	178 893	181 011	181 565	179 534	175 059
Dt Cadre Permanent	170 037	168 903	167 881	168 292	171 668	172 900	171 949	168 461
Dt Contractuels	9 171	9 366	10 195	10 601	9 343	8 665	7 585	6 598

ANNEXE II. 9 bis		EFFECTIFS DE LA SNCF – Répartition par domaines		
EFFECTIFS DE GESTION (1)			En fin d'année	
(milliers d'agents)			2002	2003
Domaine Grandes Lignes	Etablissements.....		20,88	20,73
	Sièges régionaux et central.....		3,15	3,05
				3,15
Domaine TER	Etablissements.....		7,67	7,92
	Sièges régionaux et central.....		0,63	0,73
				0,70
Domaine Ile de France	Etablissements.....		6,42	6,26
	Sièges régionaux et central (a)....		1,50	1,49
				1,50
Domaine Gares	Sièges régionaux et central.....		0,07	0,06
				0,07
Domaine Matériel (M)	Etablissements.....		23,83	23,71
	Sièges régionaux et central.....		1,06	1,02
				1,05
Domaine Traction (T)	Etablissements.....		25,23	24,08
	Sièges régionaux et central.....		0,55	0,51
				0,54
Domaine Fret (FR)	Etablissements.....		12,63	12,19
	Sièges régionaux et central.....		3,18	2,94
				3,03
Domaine Eléments communs (ECE)	Sièges régionaux et central (a)....		9,68	9,16
TOTAL TRANSPORTEUR.....			116,46	113,85
				116,30
Infrastructure (GID)	Etablissements.....		51,15	49,98
	Sièges régionaux et central.....		7,90	7,85
				7,90
TOTAL ETABLISSEMENTS.....			174,80	144,86
TOTAL SIEGES REGIONAUX ET CENTRAL.....			27,71	26,82
	ENSEMBLE SNCF hors Emplois-Jeunes.....		175,51	171,67
	Emplois-Jeunes.....		0,87	0,31
				0,53
(a) La SUGE est intégrée dans les sièges régionaux du domaine IDF pour l'Île-de-France et au domaine ECE pour les autres régions.				
(1) Effectif suivi en comptabilité.				

ANNEXE II.10 - Effectifs salariés des entreprises de remontées mécaniques et de domaines skiables - 2002/2003 France entière

(données cumulées par massifs communiquées par le SNTF)

		Estimation profession
Permanents hommes		
Ouvriers		1577
Employés		245
Techniciens et Agents de maîtrise		1085
Ingénieurs et cadres		568
total		3475
Permanents femmes		
Ouvriers		84
Employés		402
Techniciens et Agents de maîtrise		232
Ingénieurs et cadres		63
total		781
PERMAMENTS TOTAL		4256
Saisonniers hommes		
Ouvriers		11532
Employés		991
Techniciens et Agents de maîtrise		224
Ingénieurs et cadres		17
total		12764
Saisonniers femmes		
Ouvriers		2643
Employés		2337
Techniciens et Agents de maîtrise		29
Ingénieurs et cadres		4
total		5013
SAISONNIERS TOTAL		17777
EFFECTIF TOTAL		22033

**ANNEXE II. 11 - TRANSPORT MARITIME - EVOLUTION DES
EFFECTIFS ET REPARTITION DE 1975 à 2003 – données DAMGM
agrégées**

Année (au 31 décembre)	Officiers	Personnel d'exécution	Total	Navires
1975	8 240	18 630	26 870	500
1976	8 440	18 880	27 320	515
1977	8 360	18 860	27 220	489
1978	8 200	18 080	26 280	488
1979	7 710	16 900	24 610	450
1980	7 530	16 010	23 540	412
1981	7 370	15 520	22 890	409
1982	7 030	14 470	21 500	375
1983	6 915	14 325	21 240	379
1984	6 570	13 600	20 170	366
1985	6 080	12 600	18 680	315
1986	5 350	11 460	16 810	297
1987	4 650	9 730	14 380	248
1988	3 950	8 470	12 420	250
1989	3 580	8 050	11 630	235
1990	3 261	7 743	11 004	223
1991	3 242	7 502	10 744	215
1992	3 214	7 084	10 298	211
1993	3 144	6 571	9 715	220
1994	2 909	6 167	9 076	221
1995	2 787	5 840	8 627	207
1996	2 822	6 247	9 069	209
1997	2 799	6 096	8 895	210
1998	2 857	6 722	9 579	210
1999	2 839	6 683	9 522	209
2000	2 833	6 595	9 428	209
2001	2 851	6 464	9 315	207
2002	2 981	6 816	9 797	207
2003	2 983	6 757	9 740	207

ANNEXE II. 11 bis : transport maritime - données CNPE – DAMGM

Tableau 1 : Répartition des effectifs de marins par secteur d'activité en 2003

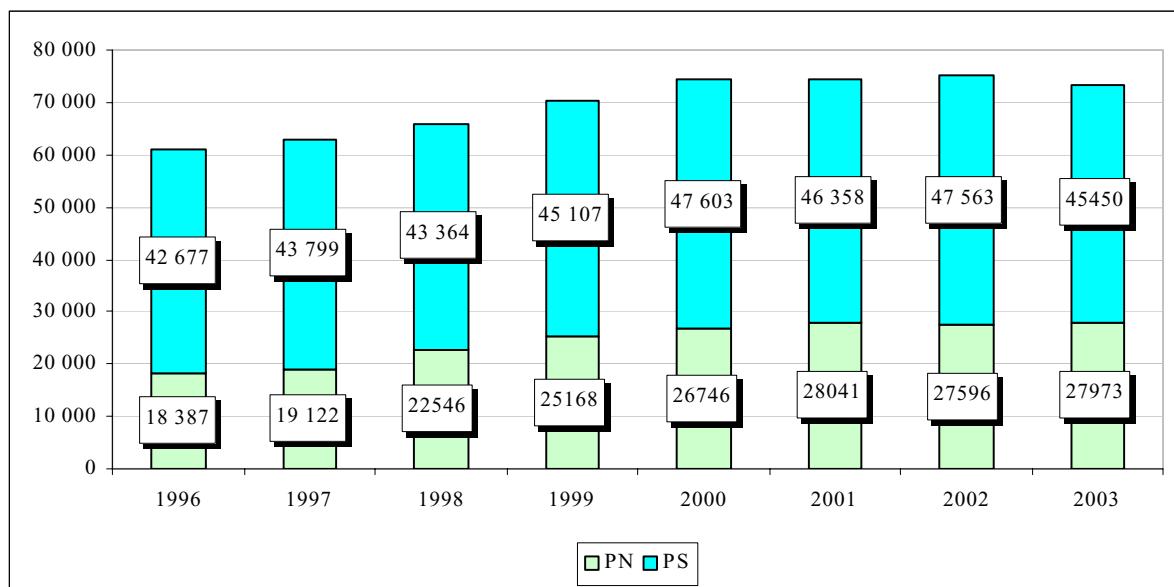
SECTEUR	OFF.	% Off.	PEX	% Pex	TOTAL		Poids du secteur
Lignes régulières	320	36,5%	556	63,5%	876	100,0%	9,0%
Transport de passagers	692	15,5%	3 765	84,5%	4 457	100,0%	45,8%
Transport à la demande	547	63,5%	315	36,5%	862	100,0%	8,9%
Pétrole	481	65,0%	259	35,0%	740	100,0%	7,6%
Cabotage	121	53,3%	106	46,7%	227	100,0%	2,3%
Services publics	145	30,8%	326	69,2%	471	100,0%	4,8%
Activités portuaires	677	32,1%	1 430	67,9%	2 107	100,0%	21,6%
Total	2 983	30,6%	6 757	69,4%	9 740	100,0%	100,0%

Tableau 2 Nationalités des marins étrangers au commerce au 31 décembre 2003

Origines	Officiers		Personnels d'exécution		Ensemble	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
U.E.						
portugais	0	0,0%	18	1,2%	18	0,9%
belges	4	0,9%	0	0,0%	4	0,2%
s/total U.E.	4	0,9%	18	1,2%	22	1,1%
Non U.E.						
philippins	76	17,8%	446	28,9%	522	26,5%
roumains	90	21,0%	186	12,0%	276	14,0%
polonais	100	23,4%	171	11,1%	271	13,7%
angolais	0	0,0%	152	9,8%	152	7,7%
congolais	0	0,0%	132	8,5%	132	6,7%
ukrainiens	45	10,5%	62	4,0%	107	5,4%
bulgares	28	6,5%	73	4,7%	101	5,1%
chinois	38	8,9%	56	3,6%	94	4,8%
malgaches	15	3,5%	36	2,3%	51	2,6%
gabonais	0	0,0%	50	3,2%	50	2,5%
sénégalais	4	0,9%	41	2,7%	45	2,3%
indiens	15	3,5%	26	1,7%	41	2,1%
croates	12	2,8%	22	1,4%	34	1,7%
camerounais	0	0,0%	31	2,0%	31	1,6%
nigérians	0	0,0%	20	1,3%	20	1,0%
ghanéens	0	0,0%	9	0,6%	9	0,5%
togolais	0	0,0%	4	0,3%	4	0,2%
ivoiriens	0	0,0%	4	0,3%	4	0,2%
maliens	0	0,0%	3	0,2%	3	0,2%
tunisien	1	0,2%	0	0,0%	1	0,1%
guinéen	0	0,0%	1	0,1%	1	0,1%
canadien	0	0,0%	1	0,1%	1	0,1%
s/total non U.E.	424	99,1%	1526	98,8%	1950	98,9%
TOTAL	428	100,0%	1544	100,0%	1972	100,0%

ANNEXE II 12 - Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le transport aérien

• Evolution des effectifs des compagnies aériennes françaises – 1996 à 2003 Rapport de branche (FNAM)



Source UNEDIC, Air France, CRPN

ANNEXE II.12 bis : Effectifs moyens pour l'année 2003 des principales compagnies aériennes françaises

Compagnies	Personnel au sol	Personnel navigant Technique	Personnel navigant commercial	Total
Air Bourbon (au 31/10/04)	62	29	84	175
Air Calédonie	204	21	10	235
Air Calin	191	22	126	339
Air France	39 290	4 154	13 572	57 016
Air Tahiti Nui	192	73	286	551
Brit'air	440	377	301	1 118
Corsair	662	203	986	1 851
Corse Méditerranée	356	113	131	600
Dassault Falcon Service	43	22	11	76
Eagle Aviation	29	19	36	84
Regional CAE	819	500	339	1 658
Star Airlines	184	79	296	559
Total Avion	42 472	5 612	16 178	64 262
Helicap	19	26		45
Héli-Union	137	4		141
Proteus Helico	27	20		47
SAF hélicoptères	20	12		32
Total hélicoptère	203	62		265

Informations 2003 obtenues auprès des compagnies / Source DGAC

ANNEXE II.13 : DONNEES UNEDIC

Demandeurs d'emploi dans les sous-secteurs du transport

Source : UNEDIC

Entrées selon le sexe Annuelle 2003 (IIA6) Type d'allocation AUD

	Hommes	Femmes	Total
Transports Terrestres	26 494 81,64%	5 960 18,36%	32 454 100,00%
Transports Eau	1 164 68,51%	535 31,49%	1 699 100,00%
Transports Aériens	1 256 46,59%	1 440 53,41%	2 696 4396
Auxiliaires Transports	10 903 55,30%	8 813 44,70%	19 716 100,00%
Toutes Activités	1 003 989 52,21%	919 120 47,79%	1 923 109 100,00%

Sorties selon le sexe Annuelle 2003 (IIIA6) Type d'allocation AUD

	Hommes	Femmes	Total
Transports Terrestres	23 020 80,22%	5 676 19,78%	28 696 100,00%
Transports Eau	1 299 69,39%	573 30,61%	1 872 100,00%
Transports Aériens	749 42,51%	1 013 57,49%	1 762 100,00%
Auxiliaires Transports	9 674 53,77%	8 319 46,23%	17 993 100,00%
Toutes Activités	937 194 51,03%	899 327 48,97%	1 836 521 100,00%

ANNEXE III.13 bis : DONNEES UNEDIC

Entrées selon la taille d'établissement- Annuelle FNA 2003 (FNA IIB6)

Type d'allocation ARE

	moins de 5 salariés	5 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et plus	Inconnu	TOTAL
Transports Terrestres	6 973 21,49%	3 999 12,32%	3 851 11,87%	6 059 18,67%	3 090 9,52%	2 659 8,19%	1 404 4,33%	563 1,73%	3 856 11,88%	32 454 100,00%
Transports Eau	282 16,60%	69 4,06%	125 7,36%	157 9,24%	162 9,54%	120 7,06%	45 2,65%	403 23,72%	336 19,78%	1 699 100,00%
Transports Aériens	482 17,88%	44 1,63%	57 2,11%	69 2,56%	108 4,01%	40 1,48%	163 6,05%	258 9,57%	1 475 54,71%	2 696 100,00%
Auxiliaires Transports	4031 20,45%	1 670 8,47%	1 538 7,80%	2 795 14,18%	2 182 11,07%	1 955 9,92%	1 584 8,03%	318 1,61%	3 643 18,48%	19 716 100,00%
Toutes Activités	467 213 24,29%	151 206 7,86%	122 591 6,37%	1 174 262 61,06%	109 527 5,70%	98 085 5,10%	85 525 4,45%	45 504 2,37%	669 196 34,80%	1 923 109 152,00%

Entrées selon l'âge Annuelle 2003 (IIB8)

Type d'allocation AUD

	moins de 25 ans	de 25 à - 30 ans	de 30 à - 35 ans	de 35 à -40 ans	de 40 à - 45 ans	de 45 à -50 ans	de 50 à - 55 ans	de 55 à - 60 ans	de 60 ans et plus	TOTAL
Transports Terrestres	5 406 16,66%	5 263 16,22%	5 444 16,77%	4 840 14,91%	3 833 11,81%	3 050 9,40%	2 504 7,72%	2 001 6,17%	113 0,35%	32 454 100,00%
Transports Eau	457 26,90%	361 21,25%	241 14,18%	169 9,95%	142 8,36%	103 6,06%	121 7,12%	102 6,00%	3 0,18%	1 699 100,00%
Transports Aériens	290 10,76%	523 19,40%	599 22,22%	435 16,14%	240 8,90%	181 6,71%	188 6,97%	219 8,12%	21 0,78%	2 696 100,00%
Auxiliaires Transports	4 512 22,88%	3 940 19,98%	3 127 15,86%	2 576 13,07%	1 932 9,80%	1 363 6,91%	1 148 5,82%	1 034 5,24%	84 0,43%	19 716 100,00%
Toutes Activités	466 008 24,23%	338 900 17,62%	291 666 15,17%	239 644 12,46%	192 734 10,02%	153 484 7,98%	128 875 6,70%	101 643 5,29%	10 155 0,53%	1 923 109 100,00%

ANNEXE II. 14 : La formation dans les transports (source Cereq)

Taux de participation financière des entreprises selon la taille et le secteur d'activité économique (Naf 60)

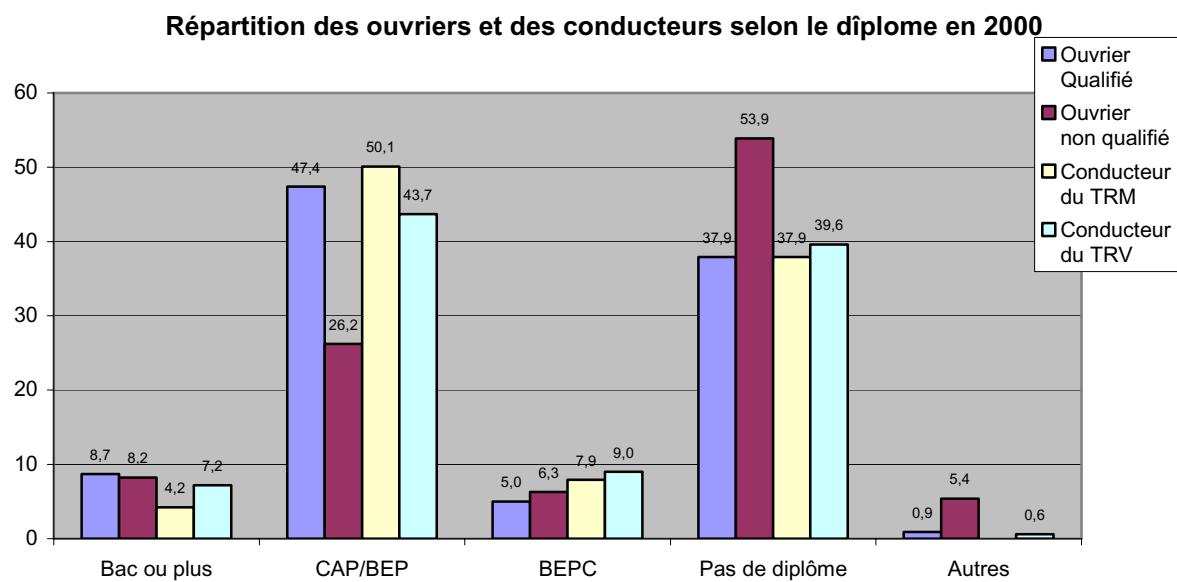
	DE 10 A 19 SALARIES	DE 20 A 49 SALARIES	DE 50 A 249 SALARIES	DE 250 A 499 SALARIES	DE 500 A 1999 SALARIES	2000 SALARIES ET PLUS	TAUX MOYEN
Transports terrestres	1.32	1.61	1.96	2.43	2.86	6.99	4.78
Transports maritimes	1.65	1.47	1.68	*	3.29	*	2.71
Transports aériens et spatiaux	1.54	1.87	7.94	5.55	9.45	*	9.33
Manutention et entreposage	1.42	1.53	2.08	2.83	2.76	3.81	2.66
Transport et Télécom.	1.36	1.63	2.22	2.88	3.40	6.99	4.74
*Tous secteurs	1.64	1.95	2.39	2.92	3.47	4.29	3.14

Taux de participation financière dans les Grandes Entreprises de transport et le transport urbain de personnes.

	2000	2001	2002	2003
Transport urbain	3,8%	3,6%	3,3%	3,5%
SNCF	7.44%	7.39%	7.17%	6,25%
RATP	6.93%	6.88%	6.77%	6,59%
ADP	6.54%	6.12%	6.43%	6,30%
Air France	10.67%	10.48%	9.88%	9,30%

**ANNEXE III. 14 bis : le niveau de formation dans les transports routiers -
SES - Bilan social du TRV**

<i>Répartition des ouvriers et des conducteurs selon le diplôme en 2000</i>				
	Ouvrier Qualifié	Ouvrier non qualifié	Conducteur du TRM	Conducteur du TRV
Bac ou plus	8,7	8,2	4,2	7,2
CAP/BEP	47,4	26,2	50,1	43,7
BEPC	5,0	6,3	7,9	9,0
Pas de diplôme	37,9	53,9	37,9	39,6
Autres	0,9	5,4		0,6
Total	100	100	100	100



CNT- D'après données SES

ANNEXE II. 14 ter

La formation dans le TRM – données CEREQ

FORMATION CONTINUE (par catégories socioprofessionnelles)	Taux d'accès à la formation*		Durée moyenne des stages	
	(93-95)	(98-00)	(93-95)	(98-00)
Ingénieurs et cadres	27%	29%	34H	32H
Techniciens, agents de maîtrise	32%	34%	31H	27H
Employés	15%	18%	30H	25H
Ouvriers qualifiés	18%	25%	25H	28H
Ouvriers non qualifiés	12%	14%	29H	32H
Ensemble secteur	18%	24%	27H	28H
Ensemble tous secteurs	34%	37%	44H	35H

Source : Céreq. Exploitation des déclarations fiscales 24-83 portant sur l'année n.

La formation dans la branche manutention, entreposage, gestion et organisation du transport de fret - CEREQ

FORMATION CONTINUE (par catégories socioprofessionnelles)	Taux d'accès à la formation*		Durée moyenne des stages	
	(93-95)	(98-00)	(93-95)	(98-00)
Ingénieurs et cadres	27%	29%	34H	32H
Techniciens, agents de maîtrise	32%	34%	31H	27H
Employés	15%	18%	30H	25H
Ouvriers qualifiés	18%	25%	25H	28H
Ouvriers non qualifiés	12%	14%	29H	32H
Ensemble secteur	18%	24%	27H	28H
Ensemble tous secteurs	34%	37%	44H	35H

Source : Céreq. Exploitation des déclarations fiscales 24-83 portant sur l'année n.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus hors fonction publique

ANNEXE II. 14.4 : Les contrats de formation en alternance dans les transports routiers et activités auxiliaires de transport en 2002, 2003 et 2004– données CNPEFP

Familles Professionnelles	Adaptation	Qualification	Adaptation	Qualification	Adaptation	Qualification
	2002		2003		2003/2002	
Direction	1	5	1	6	-	1
Gestion	72	624	59	530	-13	-94
Ventes/achats	31	320	26	257	-5	-63
Techniques d'exploitation	204	960	218	814	14	-146
Manutention/magasinage	96	117	66	95	-30	-22
Conduite de véhicules	429	2381	474	2288	45	-93
Maintenance des véhicules	24	43	25	32	1	-11
Interprofessionnel	8	60	16	52	8	-8
Ensemble	865	4510	885	4074	20	-436
	5375		4959		-416	
Contrats d'orientation		84		75		-9

Familles Professionnelles	Adaptation	Qualification	Adaptation	Qualification	Adaptation	Qualification
	2003		2004		2004/2003	
Direction	1	6	0	2	-1	-4
Gestion	59	530	37	418	-22	-112
Ventes/achats	26	257	28	1999	2	-58
Techniques d'exploitation	218	814	190	460	-28	-353
Manutention/magasinage	66	95	61	96	-5	1
Conduite de véhicules	457	2251	518	1852	61	-399
Maintenance des véhicules	25	32	24	33	-1	1
Interprofessionnel	16	52	12	42	-4	-10
Ensemble	868	4510	885	3103	20	-934
	4905		3973		-934	
Contrats d'orientation		74		55		-19

ANNEXE II. 14 .5 - Evolution de la formation continue dans les transports routiers et activités auxiliaires de transport entre 1996 et 2003– données CNPEFP

Familles professionnelles	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
DIRECTION - gestion, dont :	11 405	11 641	10 633	12 033	14 031	11 841	11 613	11 889
perfectionnement maîtrise et cadres	6 074	5 967	5 392	7 348	7 774	6 152	5 890	5 635
attestation de capacité	2 821	2 981	2 521	2 170	33 710	2 986	2 926	3 366
DUT et BTS	2 315	1 724	1 969	1 933	1 913	1 936	2 006	2 023
Conduite de véhicules, dont :	62 230	60 557	95 278	98 631	121 054	90 461	82 685	102 203
CFP	nd	6 593	6 842	7 776	7 910	8 860	8 891	7 142
FIMO	nd	4 322	5 187	6 046	6 961	8 547	8 994	8 566
FCOS	nd	11 213	38 400	39 970	66 867	27 645	27 652	47 521
matières dangereuses	28 653	19 866	28 129	26 503	23 843	29 984	22 036	22 047
perfectionnement "eco-sécurité"	18 586	13 356	11 016	12 425	9 278	8 136	7 452	8 946
CAP et BEP "conduite routière"	2 019	1 914	2 235	2 161	2 309	2 348	2 424	2 485
Permis de conduire	1 246	3 293	3 469	3 750	3 886	4 941	5 236	5 596
Ventes/achats - techniques d'exploitation, dont :	7 873	8 104	8 425	8 459	7 517	8 193	7 915	10 132
initiation professionnelle	1 378	1 383	1 433	1 574	1 669	1 466	1 846	2 133
perfectionnement professionnel	3 322	2 718	2 754	2 722	2 129	2 949	2 319	3 979
Bac. pro. "transport"	1 139	1 645	1 923	1 846	1 913	1 941	1 870	1 967
BEP "agent du transport"	554	525	617	517	-	-	-	-
Caristes	nd	nd	21 265	23 340	26 936	35 723	44 216	41 976
Maintenance, dont :	1 551	1 703	1 687	1 567	1 205	1 502	1 435	1 835
BEP/CAP	642	727	747	720	650	643	646	599
perfectionnement professionnel	794	849	819	737	432	739	692	1 138
Total hors caristes	81 739	82 005	116 023	120 690	143 807	111 997	103 648	126 159
Total y compris caristes			137 288	144 030	170 743	147 720	147 864	168 135

ANNEXE II.15 – Les rémunérations des salariés des différents sous-secteurs du transport routier – données 2000

Catégories socioprofessionnelles	TRM*	TRV**
Cadres administratifs commerciaux	2865	3172
Professions intermédiaires	1768	1885
Techniciens	1625	1746
Contremaires et agents de maîtrise	1679	1819
Employés administratifs d'entreprise	1220	1270
Ouvriers qualifiés type industriel	1339	1368
Ouvriers qualifiés type artisanal	1269	1329
Conducteurs	1307	1346
Ouvriers qualifiés manutention des transports	1233	1447
Ovriers non qualifiés type industriel	1126	1285
Ouvriers non qualifiés type artisanal	1035	1085
Ensemble	1390	1464

* TRM : 602B et 602G

** TRV : 602L et 602M

Source : DADS 2000

	Salaire moyen	Frais de route	Gain mensuel	Part des frais de route
Urbain	1218	123	1341	9,1%
Inter-urbain	1209	128	1337	9,6%
Ramassage scolaire	1198	135	1333	10,1%
Ramassage ouvrier	1240	143	1383	10,3%
Lignes régulières internationales	1282	211	1493	14,1%
Péri-scolaire	1221	133	1354	9,8%
Sec moyenne distance*	1238	147	1385	10,6%
Sec grande distance*	1276	177	1452	12,2%
Tourisme moyenne distance	1261	147	1409	10,5%
Tourisme grande distance	1290	162	1451	11,1%

* transport "sec" dont la prestation se réduit au seul transport

Source : Enquête Inrets 1999/2000

ANNEXE II.15 bis – Données complémentaires sur les rémunérations des salariés du transport routier de marchandises en 2002 – données SES

Salaire brut annuel moyen des conducteurs du TRM selon la catégorie de véhicules conduit - bilan social annuel du TRM :

	<i>Euros</i>		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Livreur	16 052	12 318	15 811
Conducteur de moins de 3,5 tonnes	16 001	12 634	15 740
Ensemble des conducteurs livreurs	16 019	12 535	15 765
Conducteur de véhicule hautement qualifié	20 619	17 819	20 596
Conducteur "grand routier"	21 192	17 622	21 170
Conducteur de véhicule de plus de 19 tonnes	20 360	17 012	20 338
Conducteur de véhicule de plus de 11 tonnes et de moins de 19 tonnes	18 763	16 205	18 740
Conducteur de véhicule de plus de 3,5 tonnes et de moins de 11 tonnes	18 218	15 634	18 191
Ensemble des conducteurs routiers	20 287	17 063	20 264

Source : CARCEPT

	TRM de proximité	TRM interurbain	Location de camions	Messagerie	Ensemble du TRM
Cadres	36 506	36 295	38 749	39 315	37 360
Prof Inter	21 550	21 225	22 531	20 271	20 968
Employés	15 199	15 192	15 727	15 424	15 288
Ouvriers	15 597	16 415	16 142	14 924	16 020
dont conducteurs	15 661	16 579	16 025	15 280	16 194
ensemble	16 942	17 539	17 290	18 013	17 451

Salaires annuels nets moyens par catégorie socio professionnelle dans le TRM en 2002 (Source SES)

ANNEXE II. 16 : La sécurité du travail

- *Nombre d'accidents du travail avec arrêt*
(en milliers, à l'exception des accidents mortels)

	1986	1990	1995	2000	2001	2002 p
1 - Accidents du travail						
Transport et manutention	46,8	55,6	52,9	62,4	63,2	65,8
Ensemble des secteurs	691	761	676	743	737	760
2 - Accidents avec incapacité permanente						
Transport et manutention	5,1	5,6	5,1	4,4	3,9	4,4
Ensemble des secteurs	67	67	61	48	43	47
3 - Accidents mortels						
Transport et manutention	152	205	144	129	138	145
Ensemble des secteurs	978	1213	750	730	730	686

Source : CNAMTS

Données provisoires en 2002 et série « Transport et manutention » reconstituée par le SES

- *Fréquence des accidents du travail avec arrêt*
(pour 1000 salariés)

	1986	1990	1995	2000	2001	2002 p
1 - Accidents du travail						
Transport et manutention	83,2	85,4	76,0	71,3	69,4	70,2
Ensemble des secteurs	52,4	52,8	46,6	44,1	42,8	43,0
2 - Accidents avec incapacité permanente						
Transport et manutention	9,1	8,6	7,3	5,0	4,3	4,7
Ensemble des secteurs	5,1	4,6	4,2	2,9	2,5	2,7
3 - Accidents mortels						
Transport et manutention	0,27	0,32	0,21	0,15	0,15	0,15
Ensemble des secteurs	0,07	0,08	0,05	0,04	0,04	0,04

Source : CNAMTS

Données provisoires en 2002 et série « Transport et manutention » reconstituée par le SES

ANNEXE II. 16 bis : La sécurité du travail

Evolution du taux de risque dans les sous-secteurs du transport

Source : DTT-Sous-direction des affaires sociale

TAUX DE RISQUE PAR ACTIVITE	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Déménagement	17,4%	17,0%	16,1%	15,6%	15,4%	15,8%
Enlèvement des ordures ménagères	13,8%	12,6%	14,1%	14,6%	13,4%	12,6%
Entreprises connexes au transport ferroviaire	12,0%	11,2%	10,3%	8,9%	9,9%	9,9%
Transports véhicules frigorifiques	11,6%	11,7%	11,4%	11,6%	10,6%	11,0%
Courrier express, coursiers	11,2%	10,5%	10,3%	10,3%	9,6%	9,4%
Groupage, messagerie, fret express	11,2%	11,0%	11,1%	10,5%	9,4%	10,3%
Remontées mécaniques	10,3%	9,3%	9,2%	8,5%	9,8%	8,5%
Transports fluviaux de marchandises	10,2%	6,6%	10,6%	10,3%	9,8%	8,3%
Location de véhicules lourds	9,8%	9,3%	10,0%	10,0%	9,9%	10,2%
Transport routier de marchandises	9,3%	9,3%	9,2%	9,1%	8,5%	8,6%
RATP	6,9%	6,7%	6,9%	6,5%	6,6%	6,3%
Ambulances	5,8%	5,9%	5,5%	6,4%	6,1%	6,1%
Transports fluviaux de passagers	5,5%	5,4%	5,9%	4,6%	6,1%	6,1%
Transports urbains de voyageurs	4,3%	4,6%	4,6%	4,8%	5,3%	5,2%
SNCF	4,1%	4,2%	4,4%	4,4%	4,5%	4,8%
Transports routiers de voyageurs	3,6%	3,6%	3,5%	3,6%	3,5%	3,6%
CTN C : Transports, EGE, Livre, Communication	5,3%	5,1%	5,1%	4,9%	4,7%	4,7%
BTP	11,3%	10,8%	10,7%	10,3%	10,0%	9,9%
Ensemble des secteurs économiques	4,5%	4,5%	4,5%	4,4%	4,5%	4,4%

Eléments matériel à l'origine des accidents mortels du travail dans les transports

Source: CNAM, DTT -STAS

Accidents mortels du travail	1996	%	1997	%	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%
Elément matériel														
01 Emplacement de travail (plain pied)	4		2				3		2		3		2	
02 Emplacement de travail (chute avec dénivellation)	13		4		6		5		5		5		3	
03 Objets en cours de manipulation			1		3		2		1		1		3	
04 Objets en cours de transport manuel	1		2		1		1						1	
05 Objets en mouvement accidentel	4		3		3		3		3		5		4	
06 Appareils de levage, de manutention	5		2		4		4		2		2		5	
08 Véhicules	114	64,8	94	60,6	110	64,7	113	64,6	113	71,1	99	57,6	107	57,6
Total	176		155		170		175		162		169		167	

ANNEXE II. 16 ter : Récapitulatif des statistiques d'accidentologie dans les transports (CNAMTS- SNCF-RATP)

	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
CTN C : Transports, EGE, Livre, Communication	Total	% Effectif						
Effectif salarié	1 712 458		1 849 480		1 857 046		2 074 305	
Accidents avec arrêt	87 035	5,08	90 716	4,90	88 272	4,75	96 972	4,67
dont accidents avec incapacité permanente	5 860	0,34	6 205	0,34	5 603	0,30	6 090	0,29
dont accidents mortels	175	0,01	162	0,01	150	0,01	181	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
TRM (60.2LB + 60.2MB)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	191 388		206 918		211 921		217 508	
Accidents avec arrêt	17 658	9,23	18 927	9,15	18 020	8,50	18 647	8,57
dont accidents avec incapacité permanente	1 359	0,71	1 476,00	0,71	1 331	0,63	1 425	0,66
dont accidents mortels	67	0,04	61	0,03	74	0,04	84	0,04
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
TRM véhicules frigo (60.2LC + 60.2MC)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	23 833		24 616		24 953		25 610	
Accidents avec arrêt	2 712	11,38	2 865	11,64	2 635	10,56	2 824	11,03
dont accidents avec incapacité permanente	156	0,65	158	0,64	144	0,58	182	0,71
dont accidents mortels	10	0,05	5	0,02	4	0,02	26	0,11
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Déménagement (60.2NA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	15 071		15 795		15 503		15 468	
Accidents avec arrêt	2 483	16,48	2 457	15,56	2 392	15,43	2 443	15,79
dont accidents avec incapacité permanente	127	0,84	135	0,85	128	0,83	125	0,81
dont accidents mortels	1	0,01	2	0,01	0	0,00	3	0,02
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Enlèvement des ordures ménagères (90.0BA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	25 858		28 092		31 321		33 845	
Accidents avec arrêt	3 643	14,09	4 094	14,57	4 201	13,41	4 265	12,60
dont accidents avec incapacité permanente	194	0,75	228	0,81	203	0,65	268	0,79
dont accidents mortels	2	0,01	2	0,01	6	0,02	7	0,02
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Courrier express, coursiers (64.1CA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	24 001		24 391		25 718		25 525	
Accidents avec arrêt	2 474	10,31	2 469	10,12	2 462	9,57	2 409	9,44
dont accidents avec incapacité permanente	154	0,64	186	0,76	158	0,61	164	0,64
dont accidents mortels	8	0,04	5	0,02	3	0,01	5	0,02
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Groupage, messagerie, fret express (63.4AA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	62 590		67 929		77 893		73 987	
Accidents avec arrêt	6 949	11,10	7 131	10,50	7 342	9,43	7 613	10,29
dont accidents avec incapacité permanente	371	0,59	371	0,55	323	0,41	374	0,51
dont accidents mortels	4	0,01	7	0,01	6	0,01	4	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002

Location de véhicules, PL + autocars	Total	% Effectif						
Effectif salarié	28 039		29 537		28 520		29 008	
Accidents avec arrêt	2 789	9,95	2 962	10,03	2 835	9,94	2 971	10,24
dont accidents avec incapacité permanente	209	0,75	228	0,77	214	0,75	221	0,76
dont accidents mortels	7	0,03	12	0,04	10	0,04	9	0,03
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports fluviaux de marchandises (61.2ZB)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	426		399		427		569	
Accidents avec arrêt	45	10,56	41	10,28	6	1,41	47	8,26
dont accidents avec incapacité permanente	6	1,41	4	1,00	0	0,00	3	0,53
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports fluviaux de passagers (61.2ZA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	824		1 360		1 786		2 110	
Accidents avec arrêt	46	5,58	63	4,63	18	1,01	82	3,89
dont accidents avec incapacité permanente	7	0,85	8	0,59	3	0,17	1	0,05
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Remontées mécaniques (60.2CA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	7 927		8 049		7 177		7 882	
Accidents avec arrêt	729	9,20	683	8,49	702	9,78	672	8,53
dont accidents avec incapacité permanente	83	1,05	82	1,02	67	0,93	67	0,85
dont accidents mortels	1	0,01	2	0,03	2	0,03	3	0,04
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports routiers de voyageurs (60.2BA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	57 002		60 010		64 109		66 164	
Accidents avec arrêt	2 016	3,54	2 136	3,56	2 215	3,46	2 370	3,58
dont accidents avec incapacité permanente	166	0,29	173	0,29	164	0,26	213	0,32
dont accidents mortels	9	0,02	7	0,01	3	0,01	3	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports urbains de voyageurs (60.2AA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	38 102		40 147		41 459		43 689	
Accidents avec arrêt	1 753	4,60	1 910	4,76	2 181	5,26	2 294	5,25
dont accidents avec incapacité permanente	112	0,29	130	0,32	123	0,30	140	0,32
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	3	0,01	0	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Ambulances (85.1JA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	31 420		35 925		37 634		41 122	
Accidents avec arrêt	1 732	5,51	2 292	6,38	2 307	6,13	2 525	6,14
dont accidents avec incapacité permanente	176	0,56	189	0,53	186	0,49	176	0,43
dont accidents mortels	2	0,01	5	0,02	7	0,02	4	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
RATP	Total	% Effectif						
Effectif salarié	40 533		42 018		43 619		43 619	
Accidents avec arrêt	2 798	6,90	2 718	6,47	2 882	6,61	2 882	6,61
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002

SNCF	Total	% Effectif						
Effectif salarié	178 893		181 011		181 565		181 565	
Accidents avec arrêt	7 781	4,35	7 887	4,36	8 225	4,53	8 225	4,53
dont accidents avec incapacité permanente	619	0,35	664	0,37	698	0,38	698	0,38
dont accidents mortels	7	0,00	10	0,01	5	0,00	5	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Entreprises connexes au transport ferroviaire	Total	% Effectif						
Effectif salarié	3 959		4 866		4 455		4 520	
Accidents avec arrêt	408	10,31	431	8,86	443	9,94	449	9,93
dont accidents avec incapacité permanente	27	0,68	36	0,74	12	0,27	32	0,71
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
BTP	Total	% Effectif						
Effectif salarié	1 120 880		1 218 606		1 239 277		1 272 392	
Accidents avec arrêt	119 828	10,69	125 980	10,34	124 305	10,03	125 786	9,89
dont accidents avec incapacité permanente	9 882	0,88	10 607	0,87	9 101	0,73	9 854	0,77
dont accidents mortels	155	0,02	191	0,02	176	0,02	157	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Ensemble des secteurs économiques	Total	% Effectif						
Effectif salarié	15 724 426		16 868 914		17 233 914		17 676 690	
Accidents avec arrêt	711 035	4,52	743 435	4,41	737 499	4,28	759 980	4,30
dont accidents avec incapacité permanente	46 085	0,29	48 096	0,29	43 078	0,25	47 009	0,27
dont accidents mortels	743	0,01	730	0,00	730	0,00	686	0,00
TRANSPORTS AERIENS ET SERVICES AEROPORTUAIRES								
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZA) personnel non navigant	Total	% Effectif						
Effectif salarié	46 577		49 264		52 060		52 358	
Accidents avec arrêt	288	0,62	351	0,71	312	0,60	334	0,64
dont accidents avec incapacité permanente	68	0,15	84	0,17	52	0,10	73	0,14
dont accidents mortels	0	0,00	2	0,00	0	0,00	1	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZB) personnel navigant	Total	% Effectif						
Effectif salarié	22 358		24 375		25 784		23 872	
Accidents avec arrêt	453	2,03	469	1,92	329	1,28	295	1,24
dont accidents avec incapacité permanente	42	0,19	30	0,12	22	0,09	26	0,11
dont accidents mortels	4	0,02	9	0,04	1	0,00	2	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Services aéroportuaires (632EA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	13 630		15 747		16 676		18 262	
Accidents avec arrêt	706	5,18	829	5,26	850	5,10	904	4,95
dont accidents avec incapacité permanente	26	0,19	41	0,26	35	0,21	33	0,18
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	1	0,01	1	0,01

ANNEXE II. 17: la conflictualité dans les transports en 2003 (Source : bilan annuel d'activité du service de l'inspection du travail des transports IGTT)

Entreprises	Nombre de conflits	Nombre de grévistes	Nombre de journées perdues
S.N.C.F.	371	NC	395 276
RATP	NC	NC	56 207
AIR France*	138	5 878	3 290
Transports urbains	102	12 142	17 713
Transports routiers	52	2 693	9 826
Entreprises privées	21	1 374	7 452
Ports autonomes	6	1 150	859
Autoroutes	7	204	708
Ordures ménagères	10	445	1 741
Transports aériens	1	27	27
Aéroport de Paris	1	15	15
TOTAL	709	23928 **	493 114
* hors mouvements nationaux			
** sauf RATP et SNCF non communiqués			

ANNEXE II. 17bis: la conflictualité dans les transports - Evolution 1973 – 2003 (Source : DTT- IGTT)

Nombre de journées perdues pour fait de grève

année	Transports Routiers TRM + TRV	Transports urbains	RATP	SNCF	Total
1973	27 050	25 700	23 078	326 000	401 828
1974	23 776	10 186	16 999	213 000	263 961
1975	26 177	23 932	14 577	161 000	225 686
1976	43 448	49 023	41 000	343 000	476 471
1977	47 055	42 264	43 634	95 574	228 527
1978	18 472	16 508	23 213	nd	58 193
1979	22 148	52 245	nd	nd	74 393
1980	20 284	33 382	nd	nd	53 666
1981	23 990	21 079	40 721	nd	85 790
1982	21 862	16 663	11 822	nd	50 347
1983	21 822	31 027	9 590	nd	62 439
1984	12 085	36 146	21 284	250 812	320 327
1985	7 303	13 707	9 736	200 860	231 606
1986	2 875	15 134	45 009	699 893	762 911
1987	1 981	4 002	38 315	465 341	509 639
1988	10 726	61 255	44 394	158 343	274 718
1989	8 737	20 820	8 102	93 557	131 216
1990	16 625	23 433	24 666	164 395	229 119
1991	7 972	10 127	33 484	193 776	245 359
1992	3 179	18 817	19 821	89 160	130 977
1993	3 394	9 419	15 674	144 803	173 290
1994	2 128	9 832	32 734	93 815	138 509
1995	3 351	14 431	245 560	1 054 793	1 318 135
1996	15 501	8 808	14 518	94 867	133 694
1997	7 223	22 934	15 172	124 259	169 588
1998	14 729	17 140	8 154	180 432	220 455
1999	17 983	32 092	7 970	53 779	111 824
2000	14 416	36 874	17 326	85 094	153 710
2001	36066	12643	17929	160947	291575
2002	13616	35497	11112	37475	134991
2003	9826	17713	56207	395276	503278

ANNEXE II. 18 Représentation du personnel dans les entreprises assujetties au contrôle de l'inspection du travail des transports année 2003

	CHSCT			Délégués du personnel			Comités d'entreprises		
	nombre d'entreprises ou d'établissements			nombre d'entreprises ou d'établissements			nombre d'entreprises ou d'établissements		
Branches d'activité	Assujettis	Dotés	Carence	Assujettis	Dotés	Carence	Assujettis	Dotés	Carence
Transport routier de marchandises 602L-602M-602N-602P-634A-634B-634C-641C-746Z	1832	1505	126	8665	5002	2214	1938	1683	136
Transport routier de voyageurs 602 B - 602G	297	256	12	1071	711	210	310	286	11
Transport Urbain (y compris RATP) 602A	149	148	0	271	258	7	120	116	0
Activité portuaire et Navigation intérieure 612Z	20	17	0	37	29	2	20	15	2
Transp ferroviaire dont 601Z	532	527	5	494	483	6	45	45	0
Entreprise ou établissement distinct situé dans l'emprise ferroviaire	74	47	2	199	151	13	74	58	0
Transports aériens (y compris Air France) 621Z - 622Z	139	123	1	276	221	20	134	113	1
Entreprise ou établissement distinct situé sur un site aéroportuaire	222	169	6	478	324	62	234	180	3
Remontées mécaniques. 602C	54	54	0	106	91	11	51	51	0
Divers dont 632C - 900B - 900C	303	280	6	567	445	51	287	247	4
TOTAL	3622	3126	158	12164	7715	2596	3213	2794	157
Nota : les entreprises ou établissements dans lesquels une délégation unique du personnel a été élue étant dotée à la fois de DP et d'un CE									

Rapport annuel national 2003 - IGTT

ANNEXE II.18 bis NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE en 2003

Branches d'activité	Nombre d'entreprises assujetties	Nombre d'accords conclus	Nombre de PV de désaccord
T R M 602L-602M-602N-602P-634A-634B-634C-641C-746Z	1408	540	94
T R V 602 B - 602G	307	164	22
Transport urbain (y compris RATP) 602A	123	85	9
Activité portuaire et Navigation intérieure 611 Z - 612Z	13	5	0
Transport ferroviaire dont 601Z	64	25	1
Emprise ferroviaire	46	20	2
Transports aériens (y compris Air France) 621Z - 622Z	97	37	3
Site aéroportuaire	150	66	4
Remontées mécaniques. 602C	38	22	8
Divers dont 632C - 900B - 900C	192	81	9
TOTAL	2438	1045	152

Rapport annuel national d'activité de l'inspection du travail des transports

ANNEXE II.19 - Champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaire du Transport

Anciens code (A.P.E.)

Nouveaux codes (N.A.F.)

6911. Transport routiers de marchandises en zone longue	602 B. Transports routiers réguliers de voyageurs
6912. Transports routiers de marchandises en zone courte et camionnage	602 G. Autres transports routiers de voyageurs
6922. Transports routiers de voyageurs	602 L. Transports routiers de marchandises de proximité
Transports interurbains en service régulier (spécialisé ou non) ou occasionnel	602 M. Transports routiers de marchandises interurbains
Location d'autocars avec chauffeur	602 N. Déménagement
6924. Déménagement et garde-meubles	602 P. Location de camions avec conducteur
6925. Location de véhicules industriels	634 A. Messagerie, fret express
7401. Collecte de fret maritime : commissionnaire de transport maritime, commissionnaire agréées en douane et transitaire	634 B. Affrètement
7402. Collecte de fret aérien : commissionnaires de transport terrestre et fluvial, commissionnaires agréés en douane et transitaire	641 C. Organisation des transports internationaux
	712 A. Location d'autres matériels de transports terrestre (partie)
7403. Collecte de fret terrestre et fluvial : commissionnaires de transport terrestre et fluvial, commissionnaires agréés en douane et transitaire	746 Z. Enquêtes et sécurité (partie)
	746 J. Enquêtes et sécurité (partie)
8413. Ambulances	851 J. Ambulances

A la suite de la signature des accords du 8 juin 1993 et du 29 mars 1994, dont l'objet a été de substituer la nomenclature NAF à la nomenclature APE, un nouvel accord a été signé entre les partenaires sociaux le 24 mars 1998 portant réécriture du champ d'application pour tenir compte des spécificités des activités du transport de fonds et valeurs. Cet accord n'a procédé à aucune modification du champ d'application de la convention collective et a été étendu par arrêté du 23 juillet 1998 (JO du 4 août).

Par ailleurs, le 21 novembre 2001, dans un « Accord d'étape », les partenaires sociaux ont identifié les second accord de même nature, signé le 11 Juillet prestations logistiques qui, à terme, entreront dans d'application de la.

Convention Collective

Dans un second accord de même nature, signé le 11 Juillet 2002, ont été définis et classés les emplois spécifiques à ces activités ; ils feront l'objet d'un regroupement au sein d'une ou plusieurs familles professionnelles dans le cadre des travaux de la CNPE dans le respect de la cohérence de ses approches de l'emploi.

ANNEXE II. 19 bis:Transposition des codes A.P.E. en code N.A.F.

Nouveaux codes (N.A.F.)

602 L. Transports routiers de marchandises de proximité

602 M. Transports routiers de marchandises interurbains

634 A. Messagerie, fret express

641 C. Autres activités de courrier

746 Z. Enquête et sécurité (partie)

602 B. Transports routiers réguliers de voyageurs

602 G. Autres transports routiers de voyageurs

602 N. Déménagement

602 P. Location de camions avec conducteur

712 A. Location d'autres matériels de transports terrestres (partie)

634 A. Messagerie, fret express

634 B. Affrètement

634 C. Organisation des transports internationaux

634 E. Entreposage non frigorifique

851 J. Ambulances

Code N. A.F. dans lesquels se trouvent, statistiquement, un certain nombre d'entreprises auxquelles étaient attribués des codes A.P.E. qui ne ressortissaient pas de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Les ajustements nécessaires ont été opérés.

ANNEXE II.19 ter - Les familles professionnelles dans la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport.

Une famille professionnelle est constituée par l'ensemble des emplois qui correspondent à une même finalité et à une même technicité professionnelle, quel que soit le niveau de compétence dans cette technicité. C'est l'ensemble des emplois liés à l'exercice d'une activité de l'entreprise ou à un domaine de l'administration, de l'entreprise ; c'est l'espace naturel dans lequel évoluent habituellement les salariés, et à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus fréquente de carrière.

Codes Dénominations		Définitions
1	Direction	Emplois de direction, notamment dans les petites entreprises (au moins un salarié) et de direction générale avec statut de salarié ou assimilé.
2	Gestion	Emplois relevant des services généraux de l'entreprise
2.1	- Finances/Comptabilité	Emplois liés à la gestion comptable et financière de l'entreprise.
2.2	- Personnel/Formation	Emplois relevant des fonctions personnel et formation.
2.3	- Administration	Emplois administratifs relevant des services généraux de l'entreprise.
2.4.	- Informatique	Emplois liés aux activités d'informatique de gestion
3	Ventes/achats	Emplois caractérisés par le démarchage, la visite et la négociation auprès des clients et auprès des fournisseurs y compris les postes liés aux fonctions d'accompagnement : marketing, publicité, relations publiques.
4	Techniques d'exploitation :	
	- Transports - Transports nationaux - Déménagement	Emplois caractérisés par l'utilisation de technique ou l'application de réglementation, les unes et les autres propres aux activités du transport.
5	Manutention/Magasinage	Emplois liés aux opérations de manutention, de stockage et de magasinage.
6	Conduite	Emplois caractérisés par la conduite de véhicules de transport routier, quelles que soient leurs caractéristiques et les distances parcourues.
6.1.	- Transport de personne	
6.1.1.	. 1 ^{er} groupe	Emplois caractérisés à la fois par les déplacements d'une durée de plusieurs jours (la relation avec la ou les personnes transportées se situant hors du cadre strict d'un contrat de transport) et l'action auprès de prestataires de services extérieurs.
6.1.2.	. 2 ^{ème} groupe	Emplois autres que ceux relevant du 1 ^{er} groupe (services réguliers, services scolaires, lignes régulières, excursions à la journée, etc....)
6.2	-Transport de marchandises	
6.2.1	. 1 ^{er} groupe	Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.
6.2.2	. 2 ^{ème} groupe	Emplois caractérisés par un ensemble de tâches liées à la fois aux marchandises transportées, aux véhicules utilisés et à l'environnement des transports effectués.
6.2.3	. 3 ^{ème} groupe	Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc....).
7	Maintenance des véhicules	Emplois caractérisés par l'entretien, le maintien et/ou la remise en ordre de véhicules de transport routier (fonction technique, atelier).
8	Interprofessionnel	Tous les emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennages, etc....).

ANNEXE II. 20 : glossaire

AFT : association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports

AFPA : association nationale pour la formation professionnelle des adultes

AGECFA : Association pour la gestion paritaire du congé de fin d'activité (TRV)

ANPE : agence nationale pour l'emploi

ASSEDIC : association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

BIT : bureau internationale du travail

CAF :

CARCEPT : caisse autonome de retraite complémentaire et de prévoyance du transport routier voyageurs et marchandises

CCTN : commission des comptes de transport de la nation

CEREQ : centre d'études et de recherche sur les qualifications

CNAM : caisse nationale d'assurance maladie

CRAM : caisse régionale d'assurance maladie

CNPEFP : commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

CNR : comité national routier

DAEI : direction des affaires économiques et internationales

DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DAMGM : direction des affaires maritimes et des gens de mer

DGAC : direction générale de l'aviation civile

DTT : direction des transports terrestres

DSCR : direction de la sécurité routière

FNAM : fédération nationale de l'aviation marchande

FONGECFA : Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité (TRM)

INRETS : institut national de recherche sur les transports et leur sécurité

INRS : institut national de la recherche sur la sécurité

INSEE : institut national de la statistique et des études économiques

ITT : inspection du travail des transports

ONISR : observatoire national interministériel de la sécurité routière

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

PROMOTRANS : association pour la promotion sociale et la formation professionnelle dans les transports routiers

TRM : transport routier de marchandises

TRV : transport routier de voyageurs

RFF : réseau ferré de France

UNEDIC : union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

UTP : union des transports publics

VNF : voies navigables de France
