

CNT

www.cnt.fr

Conseil National des Transports

34, Avenue Marceau - 75008 Paris Tél : 01.53.23.85.85 - Fax : 01.53.23.85.80

CSS 82

21 décembre 2000

RAPPORT SOCIAL 2000

1^{er} Tome

**L'EVOLUTION SOCIALE
DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES
MARITIMES ET AERIENS
en 1999**

Rapporteur : Régis BLATTER

SOMMAIRE DU PREMIER FASCICULE

PREMIERE PARTIE : DONNEES GENERALE	9
1 - EMPLOI	11
1.1. Emploi par mode de transport en Europe	12
1.2. Effectifs salariés et non salariés des entreprises	12
1.3. Le travail intérimaire	12
1.4. Autres données statistiques	13
1.5. Structure des effectifs salariés par tranche d'âge et par sexe	14
1.6. Démographie des entreprises de transport	14
2 – FORMATION	16
2.1. Structure par diplôme des effectifs salariés des transports et évolution depuis 1990	16
2.2. Place des transports dans l'effort de formation	16
2.3. L'OPCA Transports	16
3 – REMUNERATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL	19
3.1. Rémunérations	19
3.2. Durée du travail	21
3.3. Accidents du travail et prévention	22
4 – LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE	24
4.1. Les régimes spéciaux	24
4.2. Caisse Autonome des Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transports (CARCEPT)	24
4.3. L'ex Caisse Autonome Mutuelle de Retraite (CAMR)	24
4.4. Institution de Prévoyance pour l'Inaptitude à la conduite	25
5 – LE CONTROLE	27
5.1. Contrôle de la réglementation des transports terrestres	27
5.2. L'action de l'Inspection du travail des transports en 1999	31
6 – DIALOGUE SOCIAL	34
6.1. Elections professionnelles	34
6.2. Conflits collectifs	35
 DEUXIEME PARTIE : DONNEES PAR MODE	 38
1 – DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS	38
1.1. L'emploi (Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi- CNPE)	38
1.2. La formation	42
2 – LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES	48
2.1. L'emploi	51
2.2. La formation	51
2.3. Conditions de travail des conducteurs routiers	52
2.4. Les rémunérations	54
2.5. La sécurité et la prévention des accidents du travail	55
2.6. Dialogue social	56
3 – LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS	57
3.1. L'emploi	57
3.2. La formation	58
3.3. Durée du travail	58
3.4. Rémunérations	59
3.4. Accidents du travail et prévention	60
3.5. Dialogue social	60
4 – LES TRANSPORTS URBAINS	61
4.1. Emploi	63
4.2. Durée du travail	63
4.3. Rémunérations	64

4.4. Formation professionnelle	64
4.5. Sécurité	64
4.6. Dialogue social	66
5 – SNCF	68
5.1. Emploi	68
5.1. Durée du travail	69
5.2. Rémunérations	69
5.3. Formation	70
5.4. Sécurité	70
5.5. Dialogue social	71
6 – RATP	73
6.1. Emploi	73
6.1. Durée du travail	75
6.2. Formation	75
6.3. Sécurité	76
6.4. Dialogue social	77
7 – LA NAVIGATION FLUVIALE	80
7.1. Les effectifs en 1998	80
7.2. La formation	80
7.3. Négociation collective	82
7.4. Négociation salariale	83
8 – ACTIVITES DU DECHET	84
8.1. La structure des effectifs	84
8.2. Emploi	86
8.3. Dialogue social	87
9 – LES REMONTEES MECANIQUES	88
9.1. L'emploi	88
9.2. Formation	89
9.3. Salaires	90
9.4. Accidents du travail et prévention	90
9.5. La négociation collective	91
10 – LE TRANSPORT MARITIME	93
10.1. L'emploi	94
10.2. La formation	100
10.3. Conditions de travail et de rémunération	100
10.4. Sécurité et prévention	101
10.5. Dialogue social	102
11 – LE TRANSPORT AERIEN	104
11.1. Panorama de l'activité et évolution de l'emploi	104
11.2. La formation	110
11.3. Conditions de travail et de rémunérations	110
11.4. Dialogue social	111
ANNEXE I : DONNEES SUR LES FAMILLES PROFESSIONNELLES DU TRANSPORT	115
ANNEXE II : LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 1999 DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS...	121
ANNEXE III : STATISTIQUES	125
Encadré 1 : L'évolution de l'emploi dans les transports	11
Encadré 2 : La réduction du temps de travail dans les transports	36
Encadré 3 : Problèmes de recrutement de conducteur routiers	46
Encadré 4 : La prévention des conflits dans les Grandes Entreprises Nationales	67

AVANT-PROPOS

Le rapport social 2000 a été délibéré par le CNT le 21 décembre 2000.

Comme l'an passé, il comporte deux parties :

La première partie, traditionnelle, traite de l'évolution sociale dans les transports terrestres, maritimes et aériens en 1999.

La deuxième partie aborde trois thèmes spécifiques, présentés de manière transversale.

Deux de ces thèmes apportent un éclairage particulier sur l'emploi dans le secteur des transports. Il s'agit, d'une part, de l'emploi des femmes dans les transports et, d'autre part, de l'emploi des travailleurs handicapés dans les transports.

Le dernier thème concerne la question, particulièrement d'actualité, des différentes pratiques de délocalisation dans les transports.

I – L'EVOLUTION SOCIALE DANS LES TRANSPORTS EN 1999

Le rapport met, entre autres, l'accent sur les points suivants : l'emploi, les difficultés de recrutement, la formation, la durée du travail(harmonisation européenne et négociation de la RTT), les conflits collectifs et leur prévention.

1) l'emploi

La branche a bénéficié en 1999 d'une progression de l'emploi de 4,2 % avec 40.000 créations d'emploi. Si cette évolution est largement imputable au secteur privé, les GEN ont également accru leurs effectifs (Air France + 6,4 %, RATP + 1 % et SNCF + 0,4 % hors emplois jeunes).

Depuis 1992, les effectifs de la branche ont augmenté de près de 15 %. Le TRM avec + 25 %, le TRV avec + 21 % et les auxiliaires avec + 28 % présentent des taux de progression remarquables sur une période de huit années.

Les recrutements effectués ou prévus dans le cadre de la RTT dynamisent la croissance de l'emploi dans les GEN ; à la SNCF notamment, les 25.000 recrutements prévus sur les années 1999 à 2001 entraînent déjà une inversion de la tendance à la baisse continue des effectifs observée depuis plusieurs décennies.

Si la majorité des emplois créés sont des emplois de conducteurs routiers (+ 24.000 en 1999), de nombreux emplois ont été créés également dans les métiers commerciaux et dans ceux de la logistique (manutentionnaires, conducteurs de chariots-élévateurs, ouvriers du tri et de l'emballage).

2) Les difficultés de recrutement

La reprise de l'emploi, associée à l'accélération conjoncturelle de la mobilité professionnelle, a dynamisé la croissance des embauches. Comme simultanément le chômage régresse, les

recrutements dans certains métiers du transport se révèlent pour les employeurs plus difficiles qu'auparavant. C'est le cas du transport routier pour les emplois de conducteurs de véhicules et de maintenance dans une moindre mesure. Le transport maritime connaît de son côté, pour des raisons plus structurelles, une pénurie de marins qualifiés, notamment d'officiers.

Le secteur des remontées mécaniques rencontre, quant à lui, des difficultés de recrutement des personnels saisonniers.

Le rapport consacre plusieurs développements et notamment un encadre aux problèmes de recrutement des conducteurs routiers qui avaient fait l'objet l'année précédente d'un rapport plus exhaustif du CNT (cf. rapport sur l'évolution sociale en 1998 – Tome 2 – Dossiers thématiques).

3) La formation

La montée en puissance progressive du dispositif de formation obligatoire des conducteurs routiers du TRM a été facilitée par la mobilisation des différents acteurs et notamment des organismes de formation professionnelle du secteur.

Comme prévu par la loi du 6 février 1998, le dispositif a été étendu aux artisans ainsi qu'à la plupart des secteurs du transport pour compte propre à travers 21 accords collectifs de branche. Enfin, il a été généralisé aux 45.000 conducteurs du TRV grâce à l'accord du 7 décembre 1999.

Une proposition de directive prévoit la mise en place de formations équivalentes au niveau des Etats membres de l'UE, conformément aux propositions faites par le gouvernement français.

4) La durée du travail

Harmonisation de la durée du travail dans les transports

Depuis l'adoption de la directive 2000/34/CE du 22 juin 2000, le secteur des transports n'est plus exclu de la réglementation générale communautaire relative à l'aménagement du temps de travail (directive 93/104/CE.) Dans ce cadre, alors que les personnels sédentaires bénéficient d'une couverture générale, les travailleurs mobiles ne disposent que d'une couverture limitée.

Des négociations sectorielles et(ou) des directives spécifiques ont pour objet de prévoir des règles prévalant sur les règles générales en matière d'aménagement de la durée du travail de ces travailleurs mobiles.

Pour le transport maritime, en complément de la directive 99/63/CE du 21 juin 1999 qui met en œuvre l'Accord européen sur le temps de travail des marins conclu en septembre 1998, le Parlement européen et le Conseil ont adopté en décembre 1999 la directive sur la « mise en application » des heures de travail des marins à bord des navires utilisant des ports communautaires.

Dans l'aérien, les partenaires sociaux au niveau européen ont conclu le 22 mars 2000 l'accord sur le temps de travail du personnel mobile de l'aviation civile.

Pour le transport routier, le projet de directive résultant de l'accord obtenu le 21 décembre 2000 au sein du Conseil présidé par la France permettra à l'échéance de fin 2003 d'instaurer notamment un temps de travail hebdomadaire moyen de 48 heures pour les conducteurs routiers salariés.

Négociation de la RTT dans les transports

Au 31 août 2000, plus de 1000 accords couvrant plus de 370.000 salariés étaient recensés. Pour le secteur privé du transport, le TRM vient en tête pour le nombre d'accords conclu (476) et le nombre d'emplois créés (3.724). Le transport urbain (avec 103 accords) occupe la première place pour ce qui est des effectifs concernés (près de 65.000 salariés).

Chacune des Grandes entreprises nationales a conclu un accord RTT en 1999. Ces accords prévoient des créations importantes d'emploi (25.000 à la SNCF, 4.000 à la RATP et à Air France).

Le rapport fait également le point sur les accords de branche déjà conclus ainsi que sur les mesures d'accompagnement réglementaires nécessitées par l'application des 35 heures dans certains secteurs.

En ce qui concerne les incidences des accords collectifs de branche ou d'entreprise, pour le TRM, la nouvelle enquête INRETS de 1999 montre des évolutions significatives depuis 1993 en matière de temps de travail des conducteurs routiers. Selon les premiers résultats de cette enquête, on observe une baisse générale des durées de conduite et des durées d'activité à l'arrêt. Plusieurs données montrent également que la réorganisation de l'activité et l'aménagement du temps de travail auxquels incitait le Contrat de Progrès de 1993 est à l'œuvre dans les entreprises, de plus de 100 salariés notamment.

5) Les conflits collectifs

Selon la DARES, le secteur des transports a concentré 35 % de l'ensemble des jours perdus pour fait de grève dans des conflits localisés en 1999. La répartition entre secteur privé et secteur public s'est inversée en 1999, les transports privés totalisant plus de la moitié des jours de grève contre 45 % en 1998. En nombre de jours perdus du fait de grève, le transport urbain a enregistré un quasi-doublement en 1999, par rapport à 1998 ; la décrue entamée en 1998 se poursuit à la RATP ; à la SNCF, après le pic de 1998 (180.000 journées perdues), l'indicateur 1999 se situe à son plus bas niveau de la décennie (53.779 journées perdues). Cette diminution de la conflictualité dans les entreprises nationales est certainement imputable en partie à la mise en œuvre dans ces entreprises de dispositifs de prévention des conflits. (cf. encadré 4 du rapport).

II – DOSSIERS THEMATIQUES

1) L'emploi des femmes dans les transports

Si la grande majorité des salariés des transports sont des hommes (80 %), la situation est contrastée selon les modes dont certains comme les transports aériens emploient une assez forte proportion de femmes (37 %) et d'autres comme le transport routier de marchandises une faible proportion (11 %).

L'évolution des dernières décennies montre une tendance continue à l'augmentation de la part des femmes dans les différentes professions du transport. Toutefois, même s'il n'existe plus aucun métier qui leur soit fermé, la pénétration des femmes dans les métiers techniques, de conduite notamment, reste limitée pour un certain nombre de raisons développées dans le rapport. Des progrès sont néanmoins perceptibles, notamment dans les métiers de conduite des véhicules de transport en commun.

De façon générale, les comparaisons avec les autres Etats membres de l'Union européenne montrent que la France occupe, en ce qui concerne l'emploi des femmes dans les transports, une position médiane entre les Etats de l'Europe du Nord et ceux de l'Europe du Sud. Des progrès significatifs peuvent encore être réalisés dans tous les secteurs, favorisés par à la fois les évolutions techniques, le développement des fonctions commerciales et d'accompagnement et les difficultés actuelles de recrutement dans certaines professions du transport.

2) L'emploi des travailleurs handicapés dans les transports

Avec un taux d'emploi des personnes handicapées de 5,5 %, les établissements du secteur des transports assujettis à l'obligation d'emploi des handicapés approchent le taux légal de 6 %. Ce niveau relativement élevé par rapport au taux d'emploi de l'ensemble des établissements qui n'est que de 4 % s'explique en partie par la proportion importante dans les transports de travailleurs mobiles exclus de l'obligation.

Le rapport met en avant l'implication particulière des grandes entreprises nationales à travers, d'une part, les accords collectifs conclus en ce domaine et, d'autre part, les mesures de reclassement des salariés inaptes reposant sur des obligations statutaires. Il recense également un certain nombre d'actions exemplaires d'insertion mise en œuvre de manière partenariale dans les secteurs privés et publics du transport. Les actions d'accompagnement menées par l'AGEFIPH en direction des entreprises du secteur des transports sont l'objet d'une annexe les détaillant.

3) Transport et délocalisations à l'étranger

Ce rapport a été élaboré dans le cadre d'un groupe de réflexion du CNT réunissant les partenaires des modes routiers, maritimes et aériens. Il analyse les différentes stratégies des entreprises des principaux modes concernés et présente une typologie des différentes formes de délocalisations rencontrées ainsi que des différentes pratiques observées, souvent particulières pour ce qui concerne les emplois de conduite. Sur ces points, le rapport prétend à une certaine exhaustivité sans se borner au seul examen des pratiques illicites de délocalisation.

Les facteurs susceptibles d'inciter à la délocalisation ainsi que les conséquences socio-économiques des délocalisations sont ensuite abordés.

Enfin, tout en enregistrant les avancées les plus récentes (accord sur la durée du travail des conducteurs routiers, attestation de conduite), le rapport conclut après l'examen des différentes mesures de régulation par un certain nombre de propositions destinées à améliorer la nécessaire régulation du marché des transports dans un contexte d'ouverture et de globalisation des échanges. Parmi les différentes propositions figurent la poursuite à un rythme accéléré de la politique d'harmonisation communautaire destinée notamment à éviter des distorsions de concurrence sur le plan social et à garantir la protection des conditions de travail et de sécurité, ainsi que la mise en œuvre en concertation avec organisations professionnelles et syndicats d'actions adéquates en vue de l'application uniforme et du contrôle efficace des conditions de travail actuelles.

REMARQUES PREALABLES

* * *

Les sources statistiques utilisées pour le rapports sont diverses et on constate que les données produites ne se recoupent pas toujours parfaitement. L'existence d'écarts 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 .

La raison des écarts constatés entre ces différentes sources (UNEDIC, CNAM et Transports) paraît être la suivante :

- 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 1998.

* * *

Première partie

Données Générales

Environnement économique et social

D'après le rapport de la Commission des Comptes de la Nation, la croissance de l'économie française a connu, en 1999, un rythme proche de celui de 1998 (+ 2,9 % contre + 3,2 % l'année précédente). Cette progression reste due au dynamisme de la demande intérieure. Ainsi, la consommation des ménages a progressé de 2,1 % et surtout l'investissement des entreprises a cru de 7,6 %. Le ralentissement des exportations se poursuit, celles-ci ne progressant plus que de 3,7 %, contre 6,2 % en 1998.

La production de la branche transport a enregistré, en 1999, une forte progression de 5,3 % en volume. Cette croissance a été tirée par la demande de transport routier de marchandises (+6,6 %) et de transport aérien de voyageurs (+ 12,6 %).

Le rythme de croissance de l'ensemble des transports terrestres de marchandises s'est accéléré en 1999 par rapport à 1998 (respectivement + 4,2 % et + 2,5 %). Cette progression est surtout due au dynamisme du transport national (+ 4,8 %) qui compense un certain fléchissement du transport international (+ 3,2 % contre + 6,8 % en 1998).

Le transport ferroviaire de marchandises recule de 1 % en 1999, du fait d'une diminution sensible du transport international et du transit.

Pour la deuxième année consécutive, le transport fluvial enregistre une progression de près de 10 %.

La progression des transports de voyageurs est proche de celle du PIB avec des évolutions différenciées selon les modes de transport. Doit être mise en avant la croissance très forte du transport aérien en 1999 (+ 10,1 % du nombre de passagers).

* * *

La vigueur de l'activité économique ainsi que la politique volontariste de l'Etat ont permis de créer près de 375.000 emplois dans le secteur marchand.

Ainsi aux 100.000 emplois-jeunes embauchés en 1999 s'ajoutent les emplois créés grâce aux dispositifs d'aménagement et de réduction du temps de travail, que l'INSEE chiffre à 50.000 pour 1999 (en tenant compte également des emplois simplement conservés dans le cadre d'accords défensifs).

Au sens du BIT (Bureau International du Travail), le taux de chômage annuel a baissé de 0,8 point : il s'établit à 10,6 % de la population active française à la fin décembre 1999, le plus bas niveau depuis décembre 1991, contre 11,5 % l'année précédente.

Les jeunes de moins de 25 ans sont les principaux bénéficiaires de l'amélioration de la situation du marché du travail. Le taux de chômage des jeunes s'établit selon l'INSEE à seulement 9,5 % de la population totale de cette classe d'âge. En revanche, le taux de chômage des plus de 50 ans est quasiment stable (9,1 %).

L'examen selon les catégories professionnelles montre que l'effritement du chômage profite davantage aux ouvriers qualifiés (- 17,1 %) et spécialisés (- 12,2 %) qu'aux employés non qualifiés (- 9,6 %) et aux cadres (- 7,1 %).

Les effets de la croissance se sont fait sentir également sur la qualité des emplois. Ainsi, le nombre de contrats à durée indéterminée a progressé fortement (75 % des emplois en 1999 contre 66 % en 1998) et le recours au temps partiel reste stable depuis 1997 (17,2 % de la population en 1999, après 17,1 % en 1998).

*
* *

1 – EMPLOI

Encadré 1- L'évolution de l'emploi dans les transports :

Les effectifs, salariés et non salariés, du secteur des transports se sont accrus de 1992 à 1999 de 131.000 personnes environ, ce qui représente une progression de 14,5 % sur l'ensemble de la période.

Les évolutions sont toutefois contrastées selon les secteurs, public ou privé, du transport.

L'essentiel des créations d'emplois s'observe au sein du secteur privé, en particulier dans les activités du transport routier de marchandises (+ 25 % pendant la période de 1992 à 1999) du transport routier de voyageurs (+21 %) et des services annexes et auxiliaires de transport(+28%).

Le transport par eau a vu ses effectifs se réduire depuis 1992. Les effectifs du transport aérien privé stagnent depuis plusieurs années et leur baisse importante depuis 1992 n'est que partiellement liée au transfert des salariés de l'UTA.

Dans les Grandes Entreprises Nationales, l'emploi a connu une érosion de près de 3% depuis 1992. La baisse de l'emploi y est imputable pour l'essentiel à la SNCF qui a connu, sur la période 1992 à 1999 une réduction des effectifs de 10 % environ .

La RATP a connu une légère progression de ses effectifs.

Le groupe Air-France compte en 1999, 55.000 salariés. Hors intégration des 5000 salariés de l'UTA en 1992 et des 10.000 salariés d'Air Inter en 1997, le Groupe a accru ses effectifs d'environ 6.000 personnes en huit ans. En fait, ces dernières créations d'emplois sont plus récentes, Air France ayant dû réduire ses effectifs au milieu de la décennie.

A la SNCF, la première année d'application en 1999 du plan d'embauche triennal de 25.000 agents au statut a permis d'inverser la tendance à la baisse continue des effectifs depuis plusieurs décennies.

La RATP a créé sur les quatre dernières années 2.000 emplois (y compris les emplois jeunes).

Les emplois-jeunes :

Les emplois jeunes ont contribué au développement de l'emploi dans le secteur des transports.

A la SNCF, ils étaient au nombre de 1.589 au 31 décembre 1999. L'objectif initial d'embauche de 1.400 emplois-jeunes a été porté à 1.800 à la fin de 1998 afin d'améliorer la présence humaine auprès des voyageurs.

Avec un objectif total d'embauche de 1.000 emplois-jeunes, affectés à des tâches de prévention et d'animation, la RATP travaille en coopération avec des associations (950 emplois-jeunes étaient déjà recrutés fin 1999 dont 650 financés directement par la RATP).

Les métiers les plus créateurs d'emploi :

Parmi les emplois créés dans les transports depuis 1990, viennent en tête les emplois de conducteurs routiers qui représentent 70 % du total des emplois du TRM et les emplois de chauffeurs livreurs dont le nombre est de l'ordre de 34.000 dans le transport léger, selon les estimations effectuées.

Les données de la CCTN montrent qu'un nombre important des emplois de conducteurs routiers créés dans le compte d'autrui proviendraient d'un transfert du compte propre (cf. 2^{ème} partie – chap.2 - § c.)

Il apparaît, selon le croisement de différentes statistiques que les gisements d'emplois dans le secteur transport se situent également dans les fonctions administratives et commerciales, du fait notamment du développement de la logistique.

Les difficultés de recrutement :

La reprise de l'emploi, associée à l'accélération conjoncturelle de la mobilité professionnelle, a dynamisé la croissance des embauches. Comme simultanément le chômage régresse, les recrutements dans certains métiers du transport se révèlent pour les employeurs plus difficiles qu'auparavant. C'est le cas notamment du transport routier pour les emplois de conducteurs de véhicules et dans une moindre mesure de maintenance technique. Le transport maritime connaît de son côté, pour des raisons plus structurelles, une pénurie de marins qualifiés, notamment d'officiers. Le secteur des remontées mécaniques rencontre des difficultés de recrutement des personnels saisonniers.

Confrontées à ces difficultés, les entreprises adoptent diverses stratégies parmi lesquelles figure la mise en œuvre de politiques de fidélisation du personnel, notamment dans certains secteurs comme le TRM où la mobilité des conducteurs est élevée. La mise en place de nouvelles filières de formation, l'ouverture des emplois à de nouvelles populations ainsi que la recherche de l'amélioration de l'image de certaines professions peuvent apporter des réponses à un problème difficilement prévisible il y a quelques années. (Cf encadré no 3 pour les difficultés de recrutement dans le transport routier)

1.1. Emploi par mode de transport en Europe (cf. annexe III-1)

1.2. Effectifs salariés et non salariés des entreprises (voir aussi tableaux annexes III 2 et 3)

Evolution des effectifs salariés et non salariés dans les transports (en milliers)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
1-2 GEN	278	276	273	267	263	263	265	270
SNCF	195	189	183	179	175	174	173	175
RATP	39	39	39	39	40	40	40	40
Air France + Air Inter ¹	44	48	51	48	48	49	52	55
1.2 Hors GEN	576	584	597	621	631	639	668	703
Transport ferroviaire	1	1	1	1	1	1	1	1
TRM	253	255	263	274	278	285	302	318
TRV	105	108	108	112	115	118	121	127
Transport aérien	28	27	28	29	30	19	20	20
Transport par eau	14	13	12	12	12	12	12	13
Transport par conduite	1	1	1	1	1	1	1	1
Auxiliaires de transport	174	179	184	192	194	203	211	223
2 non salariés	58	64	62	65	66	68	70	70
Total	912	924	932	953	960	970	1003	1043

Source : CCTN

Selon la CCTN, à la fin de l'année 1999, le secteur des transports occupe 1.040.000 personnes dont près de 6,6% sont non salariées. En données corrigées des variations saisonnières, 1.004.000 personnes sont employées en qualité de salariés.

Le contexte économique favorable a permis la création de près de 40.000 emplois dans les transports, soit une hausse de 4,2%. Parmi ces emplois, 35.000 ont été créés dans le secteur privé et 5.000 dans les Grandes Entreprises Nationales (GEN) où les effectifs salariés ont progressé moins fortement (+ 1,8 %) que dans le secteur privé (+ 5,2 %).

La progression des effectifs dans les GEN est essentiellement imputable à Air France (+ 6,4 %). Le nombre de personnes employées à la RATP a progressé de 1 %. Enfin, les effectifs de la SNCF, qui n'avaient cessé de diminuer depuis le début de la décennie ont augmenté de 0,7 % (+ 0,4 % hors emplois-jeunes).

Dans le secteur privé, l'emploi salarié dans le transport routier a augmenté de 5,5 % en glissement annuel pour le transport routier de marchandises (TRM) et de 5,1 % pour le transport routier de voyageurs (TRV).

Les effectifs salariés des compagnies privées de transport aérien ont progressé de 6,5 %.

Les auxiliaires de transport (messagerie, manutention ...) ont également enregistré une forte croissance de leurs effectifs salariés : + 5,6 % en glissement annuel.

1-3 Le travail intérimaire

Selon les statistiques émanant de la DARES, en 1999, les intérimaires représentent en moyenne annuelle, 3,2 % des effectifs des transports contre 2,5 % dans l'ensemble de l'économie.

Ce pourcentage correspond pour 1999 à 36.200 équivalents-emplois à temps plein sur l'année. On notera une forte progression par rapport à l'année précédente (+ 14 %).

¹ Le groupe Air France comprend, outre la Compagnie Nationale, plusieurs sociétés de prestations de service et de restauration aéroportuaire.

Plus de 83 % des travailleurs temporaires du secteur des transports sont des hommes contre 74 % dans l'ensemble de l'économie.

Les principaux utilisateurs sont les secteurs des services auxiliaires des transports et du transport routier de marchandises.

1-4 Autres données statistiques

a) Enquête annuelle d'entreprise (EAE) 1997

Les principales données, concernant les effectifs, issues de l'EAE 1997 sont les suivantes :

- **dans les transports routiers de marchandises**
 - 30,2 % des effectifs sont employés dans des entreprises de moins de 10 salariés, qui représentent 86,5 % du total des entreprises
 - 35,8 % des effectifs sont employés dans des entreprises de 10 salariés à 50 salariés, qui représentent 11,6 % du total des entreprises
 - 34 % des effectifs sont employés dans des entreprises de plus de 50 salariés, qui représentent 1,9 % des entreprises

- **dans les transports urbains et routiers de voyageurs**
 - 22,3 % des effectifs sont employés dans des entreprises de moins de 10 salariés, qui représentent 95,1 % du total des entreprises
 - 15,1 % des effectifs sont employés dans des entreprises de 10 salariés à 50 salariés, qui représentent 3,8 % du total des entreprises
 - 62,6 % des effectifs sont employés dans des entreprises de plus de 50 salariés, qui représentent 1,1 % des entreprises
 - le transport de voyageurs par taxis, qui est inclus dans les transports urbains et routiers de voyageurs, est en forte augmentation par rapport à 1995 ; il totalise 25 239 entreprises de moins de 5 salariés et 339 entreprises de plus de 6 salariés.

b) Les demandeurs d'emploi en décembre 1999(cf. annexes)

Globalement, le marché du travail du secteur des transports s'est nettement amélioré en 1999 : le nombre de demandeurs d'emplois a diminué de 13,2 % entre fin 1998 et fin 1999 et le nombre d'offres d'emplois a augmenté de 11 %. Cette amélioration est particulièrement sensible dans le transport routier de marchandises où les effectifs de conducteurs se sont accrus de 23.000 en un an. Parallèlement, le nombre de conducteurs routiers de marchandises inscrits à l'ANPE a diminué de 18 % sur la même période.

c) Le chômage partiel en 1999.

En matière de chômage partiel, les transports ont connu une grande stabilité en 1999. Ils sont à l'origine de 33692 journées indemnisables contre 33524 en 1998. L'effectif moyen touché chaque mois est de 441 salariés. L'ensemble des 37 entreprises y ayant eu recours ont moins de 20 salariés. La durée moyenne du chômage est de 6,4 jours. Les demandes d'indemnisation présentées par les entreprises sont acceptées à hauteur de 81 %.

1.5. - Structure des effectifs salariés par tranche d'âge et par sexe

Structure des effectifs salariés des transports par tranche d'âge en 1998 - en % par tranche d'âge –
(Source : INSEE – DAEI/SES – DADS 1999)

	<26ans	26 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	>55ans
Transport ferroviaire	7	19	43	30	0,8
Transport routier de marchandises	13	35	29	19	3,8
Transport routier de voyageurs	11	29	30	24	6,3
Navigation fluviale et maritime	20	27	27	22	3,2
Transport aérien	10	34	30	24	2
Services auxiliaires	17	36	26	18	3,4
Total Transports	12,9	31,3	30	22,7	3,1

Les jeunes sont une catégorie sous-représentée dans les transports. La proportion de salariés de moins de 30 ans est de 23 %, contre 27 % dans l'ensemble de l'économie, d'après les déclarations annuelles des données sociales de 1998.

La proportion de jeunes est particulièrement faible dans le transport routier et urbain de voyageurs et dans le transport ferroviaire. La SNCF et la RATP ont peu recruté ces dernières années, ce qui entraîne comme conséquence un vieillissement de leurs effectifs.

La part des femmes au sein des actifs occupés (salariés et non salariés) est également plus faible dans le secteur des transports ; elle est, selon l'enquête emploi de janvier 1999, de 20,5 % contre 44,7 % pour l'ensemble des actifs occupés (cf. Tome 2 Dossiers thématiques –l'emploi des femmes dans les transports).

1.6. Démographie des entreprises de transport (données CCTN)

Démographie des entreprises de transport entre 1994 et 1999

	1995	1996	1997	1998	1999
Créations	10 498	9 642	10 074	9 650	8 900
évolution en %	-1,3	-8,2	4,5	-4,2	- 7,8
Nombre d'entreprises	92 991	91 699	92 091	92 724	93 921
évolution en %	2,0	-1,4	0,4	0,7	1,3
Défaillances	1 966	1 906	2 132	1 790	1 721
évolution en %	-17,7	-3,1	11,9	-16,0	- 3,9

Source : INSEE, Bodacc
(*) Stock en fin d'année

a) Accélération de la diminution des créations d'entreprises

Le nombre d'entreprises du secteur des transports créées dans l'année connaît une diminution plus marquée qu'en 1998 (- 7,8 % en 1999 après - 4,2 % en 1998).

Cette forte diminution est essentiellement imputable au transport routier de marchandises (11,7 % en en 1999 après - 4,1 % en 1998).

Dans le TRM, les évolutions sont toutefois contrastées selon les secteurs d'activité comme l'indique le tableau suivant.

	1998	1999
- transport routier de marchandises interurbain	- 6,3 %	- 5,1 %
- transport routier de marchandises de proximité	- 3,5 %	- 13,4 %
- location de camion avec conducteur	- 8,5 %	- 19,3 %
- déménagement	- 8,5 %	- 1,5 %
- transport routier de marchandises (ensemble)	- 4,1 %	- 11,7 %

Données tirées du rapport CCTN 1999

b) Poursuite de la diminution des défaillances d'entreprises de transport

Pour le secteur des transports, les défaillances qui traduisent la mise en règlement judiciaire de l'entreprise ont encore diminué en 1999, mais beaucoup moins fortement qu'en 1998 (- 3,9 % en 1999 après - 16,0 % en 1998).

Parallèlement, la baisse du nombre de défaillances enregistrées en 1999 pour l'ensemble des entreprises françaises a été de 9,4 %.

Pour l'ensemble des transports routiers de marchandises, le pourcentage des défaillances est sensiblement comparable à celui de l'ensemble du secteur des transports (- 3,7 % en 1999 après - 17,1 % en 1998).

Démographie des entreprises du transport routier de marchandises

	1995	1996	1997	1998	1999
Créations	6 171	5 917	6 153	5 903	5 213
évolution en %	6,3	- 4,1	4,0	- 4,1	- 11,7
Nombre d'entreprises (*)	42 135	41 485	41 903	42 358	42 932
évolution en %	3,0	- 1,5	1,0	1,1	1,4
Défaillances	1 270	1 285	1 494	1 239	1 193
évolution en %	- 22,5	1,2	16,3	- 17,1	- 3,7

Source : INSEE, Bodacc

(*) Stock en fin d'année

Des disparités importantes peuvent être notées entre les différents secteurs d'activité de TRM.

On relève notamment :

- la poursuite de l'amélioration de la situation du transport interurbain de marchandises (- 12,8 % de défaillances après - 22,2 % en 1998),
- l'aggravation de la situation du transport de marchandises de proximité,
- la détérioration de la situation du secteur de l'organisation du transport de fret (+ 26,9 % de défaillances en 1999 après - 13,9 % en 1998).

c) Augmentation du nombre d'entreprises de transport

Malgré la diminution sensible des créations d'entreprises, on enregistre une accélération de la progression du nombre d'entreprises de transport, amorcée en 1997 (+ 1,3 % en 1999).

Cette évolution ne peut être expliquée par la seule baisse, relative, du nombre de défaillances. Elle paraît être davantage imputable à la diminution des cessations d'activité, pour tous motifs, dont le nombre n'est pas déterminé. Elle doit être également relativisée dans la mesure où la plupart des entreprises créées chaque année dans les transports sont des sociétés individuelles et des entreprises indépendantes de taxis.

2 – FORMATION

2.1. Structure par diplôme des effectifs salariés des transports et évolution depuis 1990

Structure des salariés du transport en 1999 selon le diplôme obtenu

	Bac ou +	CAP-BEP	BEPC ou rien
Transport Fer	28,9	43,9	27,2
Transport urbain	19,6	48,4	32,0
Transport TRV	21,8	42,9	35,3
Transport TRM	14,4	41,6	43,9
Transport aérien	64,0	23,9	12,1
Transport Eau	57,9	29,5	12,6
Services auxiliaires	38,9	27,3	33,9
Total	28,5	37,7	33,8

Source : Enquête Emploi de janvier 1999

Rappel des données comparables 1990 (ou 1996 pour le transport par eau)

	Bac ou +	CAP-BEP	BEPC ou rien
Transport Fer	15,7	40,7	43,6
Transport TRM	9,1	36,8	52,5
Transport aérien	61,5	18,2	20,3
Transport Eau *	33,6	31,8	34,6
Services auxiliaires	29,2	28,8	41,5
Total transports	19,6	35,1	45,2
Total Economies	30,6	30	39,5

* chiffres 1996

Le niveau de formation tend à s'élever dans les transports, comme dans l'ensemble de l'économie. Cette tendance se traduit notamment par une réduction de la proportion des non-diplômés dans tous les secteurs, particulièrement dans les transports terrestres.

Parallèlement, on note une augmentation presque du même ordre de la part des actifs ayant poursuivi leurs études au-delà du baccalauréat.

Certains secteurs, tels que le transport ferroviaire ou le transport par eau ont en quelques années presque doublé la proportion de leurs effectifs titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat. Les diplômés de l'enseignement supérieur restent cependant sous-représentés dans les transports terrestres alors qu'ils sont particulièrement nombreux dans le transport aérien.

2.2. Place des transports dans l'effort de formation

Taux de participation financière des entreprises selon les modes – en % -

	1995	1996	1997
Transports terrestres	5,12	5,15	5,25
Transports maritimes	2,64	2,48	1,99
Transports aériens et spatiaux	10,64	9,65	9,16
Manutention et entreposage	2,64	2,64	2,64

Source : Cereq.

	Nombre de stagiaires	Taux d'accès (%)	Heures de stage/salarié
Transports terrestres	214 975	45,3	24,68
Transports maritimes	5 201	44,6	15,0
Transports aériens et spatiaux	49 104	69,2	41,73
Manutention et entreposage	61 145	36,0	13,20

Source : Cereq. – année 1997

2.3. L'OPCA TRANSPORTS (source opca transports)

Les secteurs qui ont adhéré à l'OPCA TRANSPORTS sont les suivants :

- transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport
- transports routiers réguliers de voyageurs
- transports fluviaux
- transports maritimes
- transports urbains
- agences de voyages et de tourisme
- manutention portuaire.

Les contributions des entreprises de ces secteurs 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
- 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.

Le résultat des collectes assises sur la masse salariale des années 1998 et 1999 sont les suivants :

Résultats des collectes au titre de la masse salariale des années	1998		1999	
	Nbre d'entreprises	Contributions	Nbre d'entreprises	Contributions
Alternance	30 303	238 992 031	30 690	250 787 907
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	25 044	35 093 321	25 421	39 071 889
Plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés	1 388	73 960 004	1 569	113 545 577
Capital de temps de formation (secteur des transports urbains)	134	5 218 378	127	5 492 169

L'OPCA TRANSPORTS a dû faire face, en 1999, à un accroissement important des demandes de prise en charge de formations au titre de l'alternance, notamment dans le secteur des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport et dans le secteur des agences de voyages et de tourisme.

Des mesures de modération des conditions financières ont dû être adoptées en 2000 pour permettre la prise en charge de toutes les demandes formulées.

Les actions de formation prises en charge par l'OPCA TRANSPORTS en 1999 se répartissent comme suit :

- au titre de l'alternance
 - 6 732 contrats de qualification
 - 389 contrats de qualification adultes
 - 1 402 contrats d'adaptation
 - 179 contrats d'orientation
 - 196 contrats de tuteurs

pour un montant total d'engagements de 314 707 000 F.

- plan de formation des entreprises de moins de dix salariés
Cette contribution de 0,15 % a été portée, depuis 1999, à 0,30 % pour le secteur des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport ; elle demeure à 0,15 % pour tous les autres secteurs professionnels.

12 273 salariés ont suivi une formation
487 874 heures-stagiaires ont été financées par l'OPCA TRANSPORTS

pour un montant de 31 815 254 F.

- plan de formation des entreprises de dix salariés et plus

20 704 salariés ont suivi une formation
646 224 heures-stagiaires ont été financées par l'OPCA TRANSPORTS

pour un montant de 101 324 723 F.

3 - REMUNERATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. Rémunérations

a) Evolution des rémunérations en 1999

Selon les résultats de l'enquête ACEMO, le taux de salaire horaire des ouvriers du transport a augmenté en 1999 de 2,9 %, contre + 3,7 % pour l'ensemble des ouvriers du secteur tertiaire (commerce, transports et services).

Dans le cadre des augmentations générales, l'augmentation totale moyenne des salaires, toutes catégories confondues, a été légèrement plus élevée dans les transports (+ 1,2 % contre + 0,9 % pour l'ensemble des secteur).

- La DARES a publié des données relatives aux **gains moyens des salariés au 1^{er} octobre 1998**.

Pour les transports, ces données sont présentées par catégorie socioprofessionnelle pour les seules entreprises de moins de 10 salariés (cf. tableau suivant).

	Ouvriers	Employés	T.A.M.	Cadres	Ensemble
Transports n.c. SNCF	9.150	9.300	11.910	15.900	10.590
Tertiaire	8.820	9.440	12.340	18.650	11.760
Ensemble	8.910	9.410	12.300	18.210	11.350

Source : Enquête ACEMO – DARES

Seuls sont publiés, pour les établissements de 10 salariés et plus, outre les gains bruts mensuels moyens de l'ensemble des salariés qui s'élèvent à 12.840 francs pour les transports, la ventilation de la masse salariale entre les différents éléments de la rémunération.

Salaire brut	Heures supplémentaires	Primes
84,7 %	2,0 %	13,3 %

Source : Enquête gains au 1^{er} octobre 1998 – INSEE – DARES

b) Les salariés au SMIC dans les transports au 1^{er} juillet 1999

Le tableau ci-dessous indique la proportion des salariés au SMIC selon la taille de l'entreprise. Il apparaît que le quart des salariés travaillant dans les très petites entreprises sont rémunérés au SMIC.

	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 459 salariés	500 et plus	Toutes tailles
Transports	25,2	9,2	5,7	3,5	0,8	5,9
Ensemble des secteurs non agricoles	28,0	13,1	10,5	5,8	4,4	12,8

Source : chiffres tirés de l'enquête SMIC – DARES-INSEE

L'évolution sur les six dernières années de la proportion de salariés au SMIC est retracée dans le tableau suivant.

	1 ^{er} juillet 1994	1 ^{er} juillet 1995	1 ^{er} juillet 1996	1 ^{er} juillet 1997	1 ^{er} juillet 1998	1 ^{er} juillet 1999
Transports	3,2	5,2	5,8	9,0	6,4	5,9
Ensemble des secteurs non agricoles	8,2	11,2	10,7	14,1	12,4	12,8

Source : Enquête SMIC – DARES-INSEE

Cette évolution montre une relative stabilité de la part des salariés payés au SMIC dans les transports, à l'exception du pic de 9 % au 1^{er} juillet 1997, dû à la forte revalorisation du SMIC.

L'écart entre le secteur des transports et le reste de l'économie se maintient. Il peut s'expliquer, entre autres, par la prépondérance des emplois qualifiés, de conduite notamment.

- Une étude de la DARES montre qu'une forte corrélation existe entre l'âge de moins de 26 ans et la rémunération au SMIC. Par contre, le sexe du salarié ne constitue pas un critère discriminant dans les transports (cf. tableau ci-dessus)

	Salariés	Jeunes salariés	Hommes	Jeunes hommes	Femmes	Jeunes femmes
Transports	5,9	18,9	5,7	18,3	6,9	18,2
Ensemble des secteurs non agricoles	12,8	36,1	9,3	33,3	18,3	39,5

Source : Enquête SMIC – INSEE-DARES

c) Rémunérations moyennes par secteur

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Fer	210	149	113	129	139
Urbain	290	179	138	132	148
TRV	245	144	98	102	112
TRM	208	136	94	95	102
Eau – Maritime	311	166	139	142	178
Air	396	172	150	138	213
Auxiliaires	246	142	104	102	127
Ensemble	259	151	113	109	130

Source : DADS – SES – 1998

Les écarts de salaires moyens entre les secteurs reflètent les différentes structures de qualification : importance numérique des ouvriers dans les transports terrestres (70 % à 80 % 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 (23 %. Dans ce dernier secteur, pilotes et commandants de bord font partie de la catégorie cadres).

3.2. Durée du travail

a) Une durée de travail supérieure à celle de l'ensemble des salariés.

Selon l'enquête ACEMO, en octobre 1999, la durée moyenne du travail était de 39,25 heures par semaine pour les salariés à temps complet des transports contre 38,31 heures pour les salariés de l'ensemble des secteurs d'activité.

Le tableau suivant indique la répartition des salariés à temps complet par tranches de durées hebdomadaires de travail dans les transports (en pourcentage) et permet d'établir des comparaisons entre transport et ensemble de l'économie.

	Entre 32 et moins de 35 heures	Entre 35 et moins de 36 heures	Entre 36 et moins de 38 heures	Entre 38 et moins de 39 heures	Entre 39 et moins de 40 heures	40 heures ou plus
Transport	3,4	10,9	2,8	6,4	57,9	18,7
Ensemble	3,2	11,8	5,0	21,1	52,4	6,5

Source : Enquête ACEMO – 1^{er} octobre 1999 – DARES

On notera que près d'un salarié à temps complet sur cinq du transport effectue un horaire hebdomadaire égal ou supérieur à 40 heures.

b) Un faible recours au temps partiel

La part des salariés travaillant à temps partiel dans les transports (32 h. au moins) est nettement plus faible que dans l'ensemble de l'économie (4,6 % contre 17,3 % en 1999).

Le transport routier de voyageurs (près de 33 % de temps partiels, essentiellement conducteurs) et transport aérien (essentiellement agents des services commerciaux) sont les secteurs y ayant le plus recours.

c) Des horaires de travail fréquemment irréguliers

Selon l'enquête Emploi de janvier 1999, 19,5 % des salariés des transports n'ont pas d'horaire régulier contre 13,8 % dans l'ensemble de l'économie.

59 % des salariés des transports déclarent travailler habituellement ou occasionnellement le samedi, 40 % le dimanche et 40 % la nuit (contre respectivement 50 %, 30 % et 16 % dans les autres secteurs).

Parmi les professions les plus concernées par les rythmes de travail irréguliers figurent les agents roulants SNCF, les navigants du transport aérien, les dockers, les conducteurs routiers, les conducteurs de bus et de métro.

3.3. Accidents du travail et prévention (cf. également tableaux en annexe III)

Les transports terrestres sont très exposés aux accidents du travail. Les 15 millions de salariés français connaissent en 1998 un taux de risque moyen de 4,7 % : 700 000 salariés subissent chaque année un accident du travail.

Or le **taux de risque** est nettement plus élevé dans les transports terrestres. Si le transport routier de voyageurs, le transport urbain et la SNCF obtiennent d'assez bons résultats, plusieurs branches connaissent des **situations préoccupantes**. La propreté urbaine, les remontées mécaniques et le transport routier de marchandises sont particulièrement exposés aux risques, même si l'on constate une tendance à une légère amélioration. La propreté urbaine connaît un taux de risque très élevé bien qu'en diminution (13,3 %). Les remontées mécaniques restent une activité à risque : le taux d'accidents du travail est de 10,4%. Chaque année 750 salariés affectés à l'exploitation ou à l'entretien des appareils et au service des pistes sont concernés, et 2 accidents mortels sont survenus en 1998.

Quant au **transport routier de marchandises**, si le taux de risque s'améliore progressivement (10 % en 1998), les progrès sont lents. Chaque année 16 500 salariés du transport routier de marchandises sont victimes d'un accident du travail et 56 ont été mortels en 1998. Le déménagement, le transport frigorifique et la messagerie sont aussi particulièrement accidentogènes

Evolution du taux de risque dans les sous-secteurs du transport

Années	1996	1997	1998
Déménagement	18,70%	18,50%	18,0 %
Propreté urbaine	14,30%	14,50%	13,30 %
Transport frigorifique	12,60%	12,40%	12,40 %
Courrier express, coursiers	10,60%	11,90%	11,60 %
Groupage, messagerie, fret express			11,60 %
Remontées mécaniques	12,20%	11,30%	11,30 %
Transport fluvial de marchandises	7,60%	10,80%	10,20 %
Transport routier de marchandises	10,20%	10,10%	10,00 %
RATP	8,20%	7,40%	7,80 %
Transport fluvial de passagers	4,20%	6,10%	7,20 %
SNCF	4,60%	4,50%	5,50 %
Transport urbain	4,50%	4,50%	4,60 %
Transport routier de voyageurs	3,80%	3,90%	3,90 %
Total transports et manutention	11,20%	8,10%	8,10 %
Bâtiments et travaux publics	11,70%	11,70%	11,70 %
Ensemble des secteurs économiques	4,70%	4,70%	4,70 %

Source : DTT

Comme l'emploi, l'amélioration de la sécurité des salariés fait partie des priorités de la politique sociale dans les transports terrestres. Les efforts des partenaires sociaux doivent être confortés. Les expériences réussies doivent être démultipliées

Parmi les actions engagées, il faut citer les **contrats de prévention** signés 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. A ce jour 585 **contrats de prévention** ont été signés :

- 426 dans le transport routier de marchandises,
- 84 dans le déménagement,
- 38 dans la propreté urbaine,
- 36 dans les remontées mécaniques,
- 1 dans la batellerie.

Ainsi, 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 en cours de généralisation 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. 2^{ème} partie).

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.

Afin de renforcer l'action menée par les partenaires sociaux et les services de prévention, **l'Observatoire santé et sécurité du travail dans les transports, mis en place en 1998 au sein du CNT** sous la forme d'un groupe de travail permanent présidé par M. G.Bessay- Vice-Président du CNT, s'est réuni à plusieurs reprises en 1999 et 2000. Ont été notamment abordées les spécificités de ces thèmes dans les secteurs maritimes et aériens. D'autres réunions ont été plus particulièrement consacrées à des questions plus techniques, telles que le port de la ceinture de sécurité par les conducteurs routiers ou encore la médecine du travail dans les transports.

4. LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

4.1. – 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 1999 et restent fixés, pour les salariés actifs à :

SNCF : 7,85 % du salaire liquidable (soit 6,85 % du salaire brut)
RATP : 7,85 %.

Après d'importantes évolutions dans les taux de cotisation d'assurance maladie pour 1997 et 1998, l'année 1999 a été plus calme et n'a enregistré aucune modification e taux. En 1999, 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) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les montants moyens de pensions directes ont augmenté entre 1998 et 1999 de 2 % pour la SNCF, et de 1,8 % pour les retraités de la RATP. Les minimums de pension ont également progressé (+ 0,5 % à la SNCF, + 3 % à la RATP). Le nombre de bénéficiaires de ce minimum a tendance à diminuer régulièrement.

4.2. 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 1999 de 1,20 %.

Le nombre de bénéficiaires du titre I a continué à progresser entre 1998 et 1000 pour atteindre 189 889 personnes, alors que parallèlement le montant moyen annuel de pensions directes a évolué à la hausse (+ 2 %).

4.3. 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, en 1999, suivi la même évolution que celles du régime général et des régimes alignés, soit 1,20 %, pour 19 914 bénéficiaires.

4.4. Institution de Prévoyance pour l'Inaptitude à la Conduite (IPRIAC)

En 1999, les prestations versées par l'IPRIAC se sont élevées à 95.484 millions de francs, soit une augmentation de 37,8 % par rapport à 1998 ; le montant de la prestation trimestrielle moyenne était de 8 043 francs.

Les taux ont été revalorisés de 2,50 % au 1^{er} juillet 1999.

En 1999, alors que le nombre d'entreprises adhérentes a baissé de 0,2 % (19 518 entreprises), le nombre de conducteurs cotisants a continué à progresser pour atteindre 297 728.

La répartition par type d'activité montre la prédominance des transports de marchandises dont les entreprises représentent 84,3 % du total, et les conducteurs 70,7 %.

Secteur d'activité	Entreprises	Conducteurs
Transports de marchandises	16 457	210 728
Transports de personnes	2 172	72 139
dont : urbains	144	23 604
voyageurs	2 028	48 535
Activités du déchet	210	8 635
Autres	679	6 326
TOTAL	19 518	297 728

REGIMES DE RETRAITES

I - Nombre de bénéficiaires

Régimes	Au 01 01 1998		Au 01 01 1999		Au 01 01 2000	
	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits
SNCF	208 320	130 760	205 38	129 180	202 425	127 630
RATP	29 735	14 246	29 832	14 032	40 015	13 860
CARCEPT						
Titre I	121 330	59 321	125 433	60 892	127 701	62 188
Titre II	637	331	643	354	611	348

II – Rapport : nombre de cotisants/retraités

Régimes	1995	1996	1997	1998	1999
SNCF	0,51	0,51	0,51	0,52	0,53
RATP	0,9	0,9	0,9	0,91	0,91
CARCEPT	2,79	2,78	2,71	2,78	non dispo.

III – Montant des pensions servies en 1999

Régimes	Montant moyen annuel pensions directes (1)	Montant du minimum annuel (2)	Nombre de bénéficiaires du minimum	
			Pensions directes	Ayant droits
SNCF	108 800	70 778	30 700	36 400
RATP	122 540	68 175	1 259	1 077
CARCEPT				
Titre I	13 967			
Titre II	23 732			

(1) Pensions directes pour 25 ans de services

(2) Minimum entier ou partiel

(3) Carrière moyenne validée CARCEPT : 17 ans 4 mois

IV – Taux des cotisations d'assurances vieillesse au 01 01 1999

Régimes	Salaires	Employeurs	Observations
SNCF	7,85 %	28,44 %	Cotisations assises sur la totalité du salaire (hors indemnité)
RATP	7,85 %	15,34 %	
CARCEPT Cadre tranche A	3,44 %	3,44 %	Abattements possibles sur les rémunérations perçues
CARCEPT Non cadres –retraite- prévoyance)	4,00 %		
Régime général	6,55 %		Dans la limite d'un plafond fixé une fois par an (14 700 F au 1 07 00)

5 - LE CONTRÔLE

5.1. Contrôle de la réglementation des transports terrestres(données communiquées par la Sous-direction des transports routiers)

A - ORGANISATION DU CONTROLE

1) Evolution réglementaire

La loi du 6 février 1998 réécrit les articles 36 et 37 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs, dite LOTI, ce qui a nécessité une refonte complète de la réglementation des transports routiers de marchandises.

Les principales dispositions introduites par **le décret n° 99-752 du 30 août 1999** 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 (disparition du seuil d'inscription relatif au tonnage des véhicules) ;
- création d'une licence de transport intérieur couvrant les véhicules n'excédant pas 6 tonnes de poids maximum autorisé ; licence communautaire utilisée en transport intérieur pour les véhicules excédant le seuil. Fin de tout contingentement d'attribution de ces titres de transport ;
- nouveaux montants de capacité financière, y compris pour les véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes de poids maximum autorisé ;
- capacité professionnelle exigée pour les entreprises utilisant exclusivement des véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes de poids maximum autorisé : le justificatif 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 ;
- application de l'article 37 modifié de la LOTI concernant la sanction d'immobilisation des véhicules des entreprises ayant commis des infractions graves et répétées à la réglementation du transport, du travail et de la sécurité ;
- décret applicable aux départements d'outre mer, sauf la partie relative aux titres et documents de transport.

La loi n° 99-505 du 18 juin 1999 portant diverses mesures relatives à la sécurité routière a par ailleurs créé :

- un délit d'absence du limiteur de vitesse,
- un délit de fourniture de faux renseignements
- un délit d'absence d'installation de l'appareil de contrôle.

2) Développement de la coopération européenne

Les responsables des services chargés du contrôle des transports routiers de la France, la Belgique, le Luxembourg, des Pays-Bas, du Royaume-Uni, de l'Allemagne se réunissent régulièrement dans l'objectif de développer une étroite collaboration en matière de contrôle.

C'est dans ce contexte que les ministres chargés des transports des trois pays du Benelux et de la France ont signé le 5 octobre 1999 un accord, dont l'appellation officielle est « arrangement administratif » qui a officialisé la coopération existante. Il concerne :

- les échanges systématiques d'informations sur les entreprises in fractionnistes ;
- l'organisation de contrôles communs et coordonnés ;
- le développement de programmes communs de formation des agents des services de contrôle ;
- la promotion des échanges transfrontaliers d'expériences ;
- les échanges d'informations sur les nouveaux développements technologiques ;
- la concertation renforcée entre les pays participants, avec prise d'initiatives communes et, dans toute la mesure du possible, la prise de positions communes sur les sujets évoqués au sein des instances européennes.

Cet accord peut être étendu aux pays qui souscrivent à toutes les clauses précitées.

3) Organisation et fonctionnement des services

La responsabilité de l'organisation et de l'animation des contrôles a été confiée aux préfets de région (DRE). Conformément à la circulaire du 19 janvier 1998, les directeurs régionaux de l'équipement doivent élaborer des projets d'organisation régionale donnant lieu à l'établissement de conventions entre le préfet de région (direction régionale de l'équipement) et chaque préfet de département (direction départementale de l'équipement).

C'est ainsi que les 22 régions ont entamé des négociations avec les directions départementales de l'équipement concernées. Une très large majorité des services s'est prononcée en faveur de la régionalisation des contrôleurs des transports terrestres qui sont dorénavant, pour plus de 95 % d'entre eux, placés sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle des directeurs régionaux de l'équipement.

B - LES MOYENS HUMAINS ET MATERIELS

L'effectif des contrôleurs des transports terrestres est de 428 agents en poste au 31 décembre 1999 ; on constate une progression depuis plusieurs années (+ 40% depuis 1989).

Le nombre de contrôleurs divisionnaires continue à progresser et est passé à 61 en 1999 représentant ainsi 14,8 % du corps des contrôleurs.

Afin de prendre en compte les évolutions fonctionnelles et organisationnelles du contrôle des transports terrestres, en 1999, il a été décidé la mise en place d'un niveau intermédiaire d'encadrement positionné en catégorie A permettant ainsi le renforcement du secteur « transport » des directions. La mise en oeuvre d'un recrutement exceptionnel dans le corps des attachés des services déconcentrés de contrôleurs des transports terrestres est prévue sur 3 ans, au titre des années 1999, 2000 et 2001.

Les efforts dans le domaine de la formation des contrôleurs des transports terrestres se sont poursuivis afin de les informer et de les sensibiliser aux mutations intervenues dans le monde des transports.

Par ailleurs, un groupe de travail chargé de réfléchir sur la formation initiale des contrôleurs des transports, associant les différents acteurs (administration, formateurs, tuteurs) a débuté ses travaux au cours de l'année 1999 et a dégagé différentes pistes de travail. Il devrait rendre ses conclusions au cours du 1^{er} trimestre 2001 afin qu'elles puissent être applicables pour la formation 2001-2002 débutant en septembre 2001.

L'effort d'équipement des services en véhicules destinés au contrôle a été poursuivi : le parc est passé fin 1999 à 127 véhicules (90 fourgons et 37 fourgonnettes).

C - LES STATISTIQUES

1) Contrôle sur route

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

<i>Nombre de véhicules contrôlés</i>	RESIDENTS	NON RESIDENTS
Transport de personnes	30 601	12 022
Transport de marchandises	570 515	153 011
TOTAL	766 149	

Les véhicules immatriculés à l'étranger représentent 21,5% du nombre total des véhicules contrôlés.

<i>Nombre de journées de travail contrôlées</i>	RESIDENTS	NON RESIDENTS
Transport de personnes	96 178	34 974
Transport de marchandises	1 897 345	543 191
TOTAL	2 571 688	

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

Réglementation sociale européenne	60 111
Réglementation des transports	9 836
Matières dangereuses	3 825
Code de la route	2 185
TOTAL	75 957

Les infractions à la réglementation sociale représentent 79 % de l'ensemble des infractions relevées par procès verbal soit en moyenne 1 infraction pour 43 feuilles d'enregistrement contrôlées.

2) Contrôle en entreprise

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

Nombre de conducteurs contrôlés

Transport de voyageurs	7 768
Transport de marchandises	51 354
TOTAL	59 122

Nombre de jours de travail contrôlés

Transport de voyageurs	129 578
Transport de marchandises	765 358
TOTAL	894 936

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

	REGLEMENTATION SOCIALE
TYPES D'INFRACTIONS	
Infractions à la conduite continue	9 488
Infractions à la conduite journalière	13 139
Infractions au repos journalier	15 990
Autres	14 577
TOTAL	53 194

3) Les sanctions

Immobilisations :

L'immobilisation des véhicules (résidents et non résidents) constitue un des moyens les plus efficaces pour prévenir, faire cesser ou sanctionner les infractions en matière de sécurité.

Par ailleurs, ce dispositif permet de prévenir et d'appréhender les pratiques qui tendent à fausser les conditions de la concurrence dans le secteur du transport routier.

Ainsi pour l'année 1999, 6 % des véhicules contrôlés ont fait l'objet d'une mesure d'immobilisation soit plus de 46 000 véhicules sur un total d'environ 766 000 véhicules contrôlés.

Les cas d'immobilisation les plus fréquents sont ceux relatifs aux infractions concernant :

- les conditions de travail : 37 % ;
- l'état du véhicule, le poids, la charge à l'essieu : 22,5 % ;
- les visites techniques : 14 % ;
- le fonctionnement du chronotachygraphe et du limiteur de vitesse : 11 %.

Concernant ces deux dernières infractions, on constate une augmentation de 28 % des immobilisations par rapport à l'année précédente.

Commissions des sanctions administratives :

Au cours de l'année 123 entreprises ont été sanctionnées dans le cadre des commissions des sanctions administratives.

Détail des sanctions :

Autorisations

RETRAIT	SUSPENSIONS						
	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	6 mois	9 mois	1 an
DEFINITIF	1	5	0	4	130	12	48
100	200						

Copies conformes

RETRAIT	SUSPENSIONS						
	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	6 mois	9 mois	1 an
DEFINITIF	1	0	74	11	212	15	102
240	415						

Autres sanctions

- 2 mises à l'épreuve ;
- 17 avertissements ;
- 8 radiations ;
- 1 mesure d'immobilisation de tous les véhicules ;
- 1 mesure d'immobilisation de deux tracteurs pendant 3 mois ;
- 93 autorisations bilatérales d'une même entreprise suspendues jusqu'à leur date d'échéance.

5.2. L'action de l'inspection du travail des transports en 1999

En 1999, le service comptait près de 180 agents de contrôle répartis dans 90 subdivisions territoriales (90 directeurs adjoints et inspecteurs de catégorie A assistés de 86 contrôleurs du travail de catégorie B .En 1998 et 1999, 9 nouvelles subdivisions ont été créées ainsi qu'une douzième direction régionale).

a) **Bilan de l'activité de contrôle** (données issues du rapport annuel de l'Inspection)

Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Infractions relevées	Dont délits	Nombre de PV
Obligation des employeurs	447 <i>103</i>	0 <i>0</i>	18 <i>27</i>
Réglementation du travail	21 128 <i>12 681</i>	82 <i>28</i>	761 <i>429</i>
Conditions de travail des conducteurs routiers	25 700 <i>18 540</i>	469 <i>228</i>	836 <i>794</i>
Conditions de travail du personnel navigant	0 <i>17</i>	0 <i>0</i>	0 <i>2</i>
Salaires	721 <i>1688</i>	0 <i>0</i>	58 <i>71</i>
Congés payés	154 <i>4</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>
Représentation du personnel	877 <i>159</i>	877 <i>159</i>	62 <i>85</i>
Hygiène et sécurité des travailleurs	156 <i>137</i>	98 <i>108</i>	76 <i>52</i>
Médecine du travail	643 <i>465</i>	0 <i>0</i>	86 <i>66</i>
Transport de matières dangereuses	2 <i>7</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>
Participation intéressement	0 <i>5</i>	0 <i>0</i>	0 <i>1</i>
Emploi, travail dissimulé	788 <i>357</i>	440 <i>160</i>	245 <i>123</i>
Outrage, obstacle à fonctions	72 <i>56</i>	72 <i>56</i>	63 <i>55</i>
Divers	51 <i>130</i>	5 <i>4</i>	13 <i>10</i>
TOTAL GENERAL	50 729 <i>34 349</i>	2 043 <i>743</i>	2 224 <i>1 718</i>

(Les chiffres en italique sont issus du rapport d'activité 1997)

On notera l'intensification de l'action répressive depuis 1997, particulièrement dans le domaine des infractions aux règles de la durée du travail et dans celui de la lutte contre le travail dissimulé.

Dans le secteur du transport routier de marchandises, certaines infractions peuvent entraîner d'autres mesures répressives, avec la prise de sanctions administratives. L'inspection a pour sa part présenté 47 dossiers soumis à l'avis des Commissions des sanctions administratives.

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 1999, 925.352 salariés répartis dans 42.486 entreprises ou établissements.

Les transports routiers représentent à eux seuls 456.881 salariés travaillant dans 32.172 entreprises et établissements distincts.

Les agents de contrôle du service de l'Inspection du Travail des Transports ont effectué en 1999 au total 7.513 visites d'établissements et 2.052 contre visites. 5.942 visites et 1.460 contre visites ont été effectuées dans des établissements du transport routier.

Secteur	Routier	Ferroviaire	Aérien	Urbain	autres
Nombre D'établissements	32 172	3 691	2 716	517	3 390
Nombre de visites et de contre visites	7 402 (6703)	747 (666)	716 (753)	203 (182)	497 (465)

Nota : les chiffres entre parenthèses sont ceux de l'exercice 1997.

b) Autres activités

En 1999, les services ont reçu 50.538 visiteurs et instruit près de 22.000 affaires. Ils ont examiné 23.982 dérogations à la réglementation et visé 2.396 contrats d'apprentissage.

En matière de dialogue social, l'Inspection a effectué 1984 interventions afin de mettre en place des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, 205 interventions afin d'inciter à la négociation annuelle obligatoire ; 89 interventions ont été faites à titre d'amiable compositeur dans le cadre d'un conflit collectif du travail.

Par ailleurs, les inspecteurs du travail ont participé à 4081 réunions dont 1302 réunions de CHSCT.

c) L'intervention de l'Inspection dans les procédures de licenciement des salariés protégés en 1999

Le nombre de demandes d'autorisations de licenciement de représentants du personnel adressées en 1999 aux inspecteurs du travail des transports continue à décroître. Par rapport à 1998, le total des demandes présentées en 1999 diminue de 4 % se situant à 832, nombre le plus faible de la décennie.

Si le nombre de demandes fondées sur un motif économique diminue également de 4 %, en revanche le nombre de demandes présentées pour un autre motif (professionnel, disciplinaire, retraite ...) est en augmentation de 12 % par rapport à 1998.

Les demandes font l'objet d'une autorisation à raison de 91 % lorsqu'elles sont fondées sur un motif économique, et de 63 % lorsqu'elles procèdent d'un motif autre qu'économique.

Le nombre de recours hiérarchiques ou contentieux formés sur les décisions des inspecteurs du travail des transports s'élève à 90 (65 recours hiérarchiques et 25 recours contentieux.)

Sur recours hiérarchique, les services ministériels confirment la décision initiale dans 74 % des cas.

d) Suivi des licenciements pour motif économique.

Les procédures de licenciement collectif pour un motif économique, portées à la connaissance du service, ont concerné 3.100 salariés et les inspecteurs ont examiné au total 38 plans sociaux, dans le cadre des procédures de 10 salariés et plus. Par ailleurs le service a été informé d'un total de 394 procédures de redressement ou de liquidation judiciaire ayant entraîné le licenciement de 3.439 salariés.

6. DIALOGUE SOCIAL

6.1. Elections professionnelles (Source : Inspection Générale du Travail des transports – DARES)

Les tableaux et graphiques joints en annexe récapitulent les résultats des élections professionnelles des membres des comités d'entreprise (y compris les délégations uniques du personnel) portant sur les périodes 95/96 et 97/98.

Les élections ayant lieu chaque deux ans, une comparaison portant sur l'ensemble des entreprises est utilement faite par groupe de deux années consécutives. Il convient de remarquer que les derniers résultats portent sur un nombre suffrages et de sièges plus importants qu'auparavant en raison de la prise en compte d'un nombre croissant d'entreprises.

Pour le secteur routier de marchandises et de voyageurs, ces résultats font apparaître une évolution du pourcentage des voix peu marquée pour la CGT-FO, la CFTC et les syndicats non confédérés (Autres, dont la FNCR constitue une part importante).

Si la plupart des organisations confédérées progressent modérément, et principalement au détriment des non syndiqués qui régressent fortement (49 à 41%), les gains de la CGT (+ 4%) sont les plus marqués. L'attribution des sièges montre une quasi stabilité pour les syndicats confédérés ainsi que pour les non syndiqués et une baisse de 3 points pour les « Autres ».

Depuis 1997 il est possible de distinguer les résultats pour chacune des années et par sous secteur (TRM, TRV, TU), les chiffres 1997 et 1998, uniquement indicatifs ne peuvent donner lieu à comparaison pertinente entre eux puisqu'ils ne portent pas sur les mêmes entreprises.

En 1998 pour le Transport Routier de Marchandises, tant en voix (42 %), qu'en sièges (50%), la part des non syndiqués est prépondérante. Parmi les organisations syndicales, la CFDT obtient 19% des voix, la CGT-FO, LA CGT et les « Autres » ont un score compris entre 13 et 10%.

Pour le Transport Routier de Voyageurs (TRV), à la différence du TRM, la part des non syndiqués est faible : 16% des voix et 17% des sièges. La CFDT obtient 27% des voix et 24% des sièges. Pour le nombre de voix, elle est suivie par la CGT (25%) mais dépassée par celle-ci en nombre de sièges (25%).

On relève pour les transports urbains, dans une relative stabilité, la forte croissance des non syndiqués (11%), en partie au détriment de la CFDT.

6.2. Conflits collectifs

En 1999, la DARES se fondant sur les données communiquées par l'Inspection Générale du Travail des Transports, recense 193.655 journées perdues pour cause de grève dans le secteur des transports ; 99.814 sont recensées dans le secteur privé et 93841 dans le secteur public des transports (données détaillées par mode et évolution en annexe III).

Le secteur des transports concentre 35% de l'ensemble des jours perdus pour fait de grève dans les conflits localisés en 1999. La répartition entre privé et public s'inverse en 1999 ; ainsi les transports privés regroupent plus de la moitié des jours de grève du secteur des transports, contre 45% en 1998

Après plusieurs années de décrue, l'année 1999 et le début de l'an 2000 connaissent un regain de la conflictualité se manifestant à travers des mouvements le plus souvent localisés.

Les données statistiques recensant les seules grèves d'une durée d'au moins 24 heures montrent toutefois que la croissance de la conflictualité a surtout concerné en 1999 le transport urbain .La décrue entamée en 1998 se poursuit à la RATP et, à la SNCF, après le pic de 1998 (180000 journées perdues), le chiffre de 1999 se situe à son plus bas niveau de la décennie (53779 journées perdues). Cette diminution de la conflictualité dans les entreprises nationales est certainement imputable au moins pour partie à la mise en œuvre de dispositifs plus ou moins élaborés de prévention des conflits.(cf encadré n° 4).

* * *

Dans ce secteur comme dans beaucoup d'autres, les 35 heures ont été à l'origine de mouvements sociaux divers.

En premier lieu, les salariés de certaines activités tels que les dockers du Havre et de Fos-sur-Mer, se sont mobilisés autour de la revendication d'ouverture des négociations.

Ensuite, dans les entreprises publiques la signature des accords de réduction du temps de travail a été suivie de mouvements de grève.

L'accord 35 heures à la SNCF, signé par les plus grandes fédérations syndicales du secteur, provoque une grève des agents de conduite tout comme l'accord à Air France (non signé par la CGT) conduit à une grève longue des agents des services de la maintenance en début d'année 1999 .

Les transports urbains, déjà très sensibles en raison des problèmes de sécurité, connaissent aussi des mouvements liés aux 35 heures comme à Melun, Blois, en Normandie (STEM). Des revendications sur les conditions de travail et les salaires sont également à l'origine de conflits sociaux dans les grandes agglomérations.

L'insécurité est également à l'origine d'un conflit important des convoyeurs de fonds au printemps de l'année 2000.

Par ailleurs, des conflits liés à des restructurations ont été l'occasion de fortes mobilisations des salariés concernés. La sous-traitance dans les aéroports génère des conflits comme à Nice ou à Orly. Les conditions de travail des entreprises sous-traitantes sont dénoncées par les bagagistes d'Orly en grève au début de l'année 1999 ainsi que par les agents de sécurité d'Air France.

Plus récemment, les fusions et rapprochements entre compagnies aériennes sont également à l'origine de conflits dans les entreprises appelées à constituer le deuxième pôle aérien français sous l'égide de Swissair.

Encadré 2 – La réduction du temps de travail dans les transports.

Les accords d'entreprise.

Bilan général au 9 octobre 2000.

Selon les chiffres communiqués par le ministère de l'Emploi, en octobre 2000, 40 293 accords avaient été enregistrés depuis juin 1998 et 189 863 salariés étaient couverts par ces accords qui avaient au total créé ou préservé 231 971 emplois.

L'analyse de 2 3000 conventions RTT par la DARES montre que, tous secteurs confondus, les engagements de création ou de maintien des emplois s'élèvent à 8,1 % des effectifs salariés concernés. Pour plus de 9 salariés sur 10, la réduction du temps de travail n'entraîne pas de baisse de rémunération mais les conventions prévoient ensuite un gel (47%) ou une modération salariale (19 %) pendant une durée moyenne de 26 à 30 mois.

Enfin, dans 8 conventions sur 10, des adaptations de l'organisation de l'entreprise sont prévues. Elles ont pour effet d'augmenter la durée d'utilisation des équipements ou l'ouverture au public, de développer de nouvelles fonctions, de rajeunir la pyramide des âges ou de redéployer les qualifications des salariés.

Bilan des accords conclus dans les entreprises de transport au 31 août 2000 (données Inspection Générale du Travail des Transports)

Au 31 août 2000, l'Inspection recensait plus de 1000 accords concernant plus de 370.000 salariés des transports. Le nombre d'emplois créés, ou préservés, par ces accords était de près de 16.500. la progression est marquée depuis un an, puisqu'au 31 août 1999, on dénombrait 250 accords concernant, il est vrai, 290000 salariés Pour le secteur privé du transport, le transport routier de marchandises vient en tête pour le nombre d'accords conclus (476) et le nombre d'emplois créés (3.724).

Le transport urbain (103 accords conclus) occupe la première place pour ce qui est des effectifs concernés (64.775).

Les Grandes Entreprises Nationales ont chacune conclu un accord sur la réduction du temps de travail en 1999.

- A la SNCF, l'accord national du 7 juin 1999 signé par les syndicats CGT, CFDT et SNCS, a été ratifié par le personnel à travers une consultation générale

Le volet emploi de l'accord prévoit le recrutement de 25.000 agents au statut sur la période 1999-2001.

- A la RATP, l'accord d'orientation signé le 2 juillet 1999 par les syndicats de la CGT, la CFDT, la CFTC, la CGC et la CSA prévoit que les effectifs de l'entreprise seront portés à 40.000 agents en 2001 par création d'emplois statutaires à temps plein.
- A la Compagnie Nationale Air France, l'accord cadre triennal sur la réduction du temps de travail, l'emploi et les salaires a été signé le 12 janvier 1999 par la Direction et les syndicats CFDT et FO. L'application de cet accord concernant les 24.000 salariés au sol de la compagnie permettra la création de 4.000 emplois sous contrat à durée indéterminée.

Bilan des accords de branche dans le transport

Les premiers accords de branche du secteur ont été conclus en 1998 (accords du 23 juillet 1998 dans la navigation intérieure – accord-cadre du 22 décembre 1998 dans le transport urbain, accord du 16 octobre 1998 dans la manutention ferroviaire).

En 1999, a été conclu l'accord-cadre du 14 juin 1999 applicable aux personnels des ports autonomes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche. Dans le transport routier, un premier accord est intervenu le 23 juillet 1999 concernant le personnel des entreprises de transport de fonds et valeurs.

Depuis le début de l'année 2000, deux autres accords ont été conclus dans deux sous-secteurs relevant également de la Convention Collective Nationale du Transport routier et activités auxiliaires. L'un concerne le déménagement (accord du 23 août 2000), l'autre le transport sanitaire (accord-cadre du 4 mai 2000).

Un accord-cadre a été conclu par ailleurs le 10 février 2000 pour le personnel navigant du transport aérien.

Des discussions sont toujours en cours pour les salariés du transport routier, marchandises et voyageurs et pour le personnel navigant de la marine marchande.

Dans plusieurs cas, ces accords de branche nécessitaient pour leur application une **modification de certaines dispositions réglementaires**. Aussi, différents décrets ont été publiés en 2000 par le gouvernement afin d'adapter les dispositions spécifiques qui encadrent la durée du travail des salariés des secteurs d'activité suivants.

Pour la SNCF, le décret n° 99-1161 du 29 décembre 1999 modifie le cadre de la réglementation relative à la durée du travail issue de la loi du 3 octobre 1940.

Pour les transports urbains, le décret n° 200-118 du 14 février 2000, se substitue à un arrêté de 1942 puis en application de la loi du 3 octobre 1940 précitée.

Pour le transport routier de marchandises, le décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000 modifie les dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 concernant la durée du travail des conducteurs routiers ; démarche originale, ce décret renvoie à la négociation de branche ou d'entreprise pour un certain nombre de points, tels que la définition de compensations au travail de nuit et la qualification des différents temps de coupure afin de définir leurs contreparties.

Ces trois textes réglementaires pris après concertation avec les partenaires sociaux de chacun des sous-secteurs concernés reprennent les principaux acquis des accords conclus en matière de réduction du temps de travail. Ils viennent ainsi conforter la négociation collective dans ces sous-secteurs.*

* Entre autres, l'accord du 13 novembre 1994 dont la portée novatrice peut être soulignée dans le transport routier.

Les accords dans les entreprises de transport source :Inspection Générale du travail des Transports

	Ensemble	Dont TRM	Dont TRV	Dont TU	Dont Av.Civ	Dont V. na.	Dont divers
Nombre d'accords	1023	476	191	103	64	7	182
Dont Défensifs	28	14	7	3	2		2
Dont circ.31/7/98	23	23					
Effectifs concernés	371 571	53 342	13 287	64 775	33 538	1 541	205 088
Emplois créés	16478	3 724	994	2 964	1883	28	6 885

Les signataires- source :Inspection Générale du Travail des Transports

	Ensemble	Dont TRM	Dont TRV	Dont TU	Dont Av. Civ.	Dont V. na.	Dont divers
CGT	270	94	51	53	11		61
<i>dont salarié mandaté</i>	31	13	5	3	1		9
CFDT	439	200	86	57	24	1	71
<i>Dont salarié mandaté</i>	114	71	15	5	1	1	21
FO	214	87	54	24	15	2	32
<i>Dont salarié mandaté</i>	35	28	3	0	1		3
CFTC	163	92	26	19	7	3	16
<i>Dont salarié mandaté</i>	49	33	6	1	2	2	5
CGC	61	14	6	19	10	1	11
<i>Dont salarié mandaté</i>							
Autres	107	17	20	16	24		30
<i>Dont salarié mandaté</i>							

Deuxième partie

Données par mode

1- DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS

1.1. - L'emploi (Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi – CNPE)

a) Evaluation de l'effectif à la fin de l'année 1999.

A la fin de l'année 1999, la CNPE évalue l'effectif occupé dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport à 505.000 personnes, soit une hausse de 4,5 % par rapport à fin 1998.

La famille professionnelle « conduite de véhicules » continue de progresser ; elle représente 69,25 % des emplois contre 68,50 en 1998 et 66 % en 1995.

Cette famille est naturellement prépondérante dans le transport routier de marchandises (74,4 %), le transport routier de voyageurs(79,8 %), la location de véhicules(78,4%) et le transport sanitaire (82,4 %) Elle l'est moins dans le déménagement (48,1 %) et les activités auxiliaires du transport (37,7 %).

L'emploi a progressé de 4,5 % dans le transport routier entre 1998 et 1999, particulièrement du fait du TRM qui a réalisé 61 % des embauches l'an dernier La CNPE dénombrait 350000 conducteurs salariés en 1999 dont plus de 274000 conducteurs routiers de marchandises.

b) Prévisions 2000

La CNPE prévoit pour l'année 2000 une poursuite de l'augmentation des emplois de conduite, de techniques d'exploitation et de manutention/magasinage.

Evolution des emplois par famille professionnelle dans le secteur des transports routiers et des activités auxiliaires de transport

REPARTITION PAR FAMILLE EN %	FAMILLE PROFESSIONNELLE	NOMBRE TOTAL	
		ESTIMATIONS FIN 1999	PREVISIONS 2000
4,25 %	DIRECTION	21 400	=
4,75 %	GESTION	23 700	
1,15 %	Finances - Comptabilité	5 700)
1,25 %	Personnel - Formation	6 300)
1,20 %	Administration	6 100) =
1,15 %	Informatique	5 600)
1,50 %	VENTES - ACHATS	7 100	=
8,25 %	Techniques d'exploitation	41 300	
2,5%	Transports internationaux	12 300)
5,75%	Transports nationaux	27 700) +
0,25%	Déménagement	1 300)
5,50 %	MANUTENTION/MAGASINAGE	28 300	+
	CONDUITE DE VEHICULES	350 000	
15,00 %	Transports de personnes	75 700	
1,75 %	- 1 ^{er} groupe	8 600)
13,25 %	- 2 ^{ème} groupe	67 100) =
54,25 %	Transport de marchandises	252 300	
20,00 %	- 1 ^{er} groupe	100 600)
22,00 %	- 2 ^{ème} groupe	111 700) +
12,25%	- 3 ^{ème} groupe	62 000)
3,00 %	Maintenance	15 500	=
3,50 %	INTERPROFESSIONNEL	17 700	=
	TOTAL	505 000	+

Source : C.N.P.E.

c) Analyse des tableaux de bord régionaux

La consolidation nationale des tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle permet de présenter les résultats suivants pour 1999.

▪ Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les familles professionnelles

Les cadres et agents de maîtrise représentent près de 11 % des personnels de l'ensemble des familles professionnelles.

Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les sous-secteurs (Source : C.N.P.E.)

	TRM	TRV	Déménagement	Location	Auxiliaire	Ambulances
Ouvriers employés	91,3 %	92,9 %	90,5 %	91,9 %	76,7 %	91 %
Agents de maîtrise	2,7 %	3,2 %	2,2 %	2,8 %	14 %	1,1 %
Cadres	6,0 %	3,9 %	7,3 %	5,3 %	9,3 %	7,8 %

Dans les familles professionnelles Gestion, Ventes/Achats et Techniques d'exploitation, ces catégories socioprofessionnelles représentent respectivement 35 %, 52 % et 36 % des personnels.

Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les familles professionnelle (Source : (C.N.P.E)

	Dir.	Gestion	V/A	Exploit.	Manut.	Conduite	Maint.	Interprof.
Ouvriers employés		65 %	49 %	64 %	91 %	100 %	87 %	90 %
Agents de maîtrise		21 %	30 %	25 %	9 %		11 %	7 %
Cadres	100 %	14 %	21 %	11 %	0 %		2 %	3 %

.V/A : Ventes et Administration.

d) Structure par âge

La structure par âge des salariés connaît des modifications significatives. Si la part des personnels âgés de 16 à 35 ans reste stable avec 44 %, la part des jeunes de 16 à 25 ans baisse de 3 points environ ; à l'inverse la part des salariés âgés de 36 à 50 ans, augmente d'environ 3 points pour atteindre 43 %. Cette double évolution traduit un vieillissement relatif de la population observée.

Structure par âge(Source CNPE)

	16 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	56 ans et +	TOTAL
TRM	9,8 %	15,2 %	18,2 %	16,0 %	14,4 %	13,2 %	9,4 %	3,8 %	100,0 %
TRV	5,7 %	10,5 %	13,4 %	16,2 %	16,1 %	15,9 %	13,3 %	8,9 %	100,0 %
DEM	14,8 %	17,9 %	20,2 %	14,4 %	11,8 %	11,1 %	6,6 %	3,2 %	100,0 %
LOC	8,8 %	15,0 %	17,9 %	15,2 %	14,0 %	14,4 %	10,0 %	4,7 %	100,0 %
AUX	10,7 %	17,3 %	18,3 %	16,5 %	14,0 %	12,6 %	8,0 %	2,6 %	100,0 %
AMB	13,2 %	21,9 %	18,7 %	15,4 %	12,0 %	8,4 %	6,4 %	4,0 %	100 ; 0 %
TOTAL	10 %	15 %	19 %	16 %	14 %	13 %	9 %	4 %	100%

e) Ancienneté

17 % des salariés ont moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement, 28 % ont de 1 à 3 ans d'ancienneté, près de 33 % de 4 à 10 ans et 22 % plus de 10 ans.

Ancienneté des salariés par famille professionnelle(Source CNPE)

	Direction	Gestion	Ventes/achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance
< 1 ans	3,8 %	10,1 %	17,2 %	14,8 %	20,3 %	18,6 %	12,8 %
1 à 3 ans	12,8 %	25,4 %	32,6 %	26,2 %	30,3 %	29,4 %	24,7 %
4 à 10 ans	31,9 %	36,9 %	30,3 %	31,0 %	27,8 %	33,1 %	30,2 %
> 10 ans	51,5 %	27,6 %	19,9 %	28,0 %	21,6 %	19,0 %	32,3 %

f) Répartition par sexe

La répartition des salariés hommes/femmes reste globalement identique à celle constatée les années précédentes, les femmes représentant 15 % à 15,5 % des salariés de l'ensemble des secteurs. Ce pourcentage est supérieur dans le transport routier de voyageurs (20 %), dans les activités auxiliaires du transport (23,5 %) et dans les transports sanitaires (41 %).

- **Les embauches**

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 61 % de celles-ci.

Au total, près de 90.000 conducteurs ont été recrutés au cours de l'année.

- **Recours au travail différencié.**

1 -Travail à temps partiel

La part des emplois à temps partiel se maintient à 9 % des emplois. Dans les transports interurbains de voyageurs où le nombre de conducteurs à temps partiel est important compte tenu de la nature même de l'activité (transport scolaire ou sur ligne régulière notamment), la diminution des emplois à temps partiel déjà constatée en 1998 se poursuit.

pourcentage du temps partiel par secteur d'activité

TRM	4,2 %
TRV	32,7 %
Déménagement	7,2 %
Location	3,5 %
Auxiliaire	2,8 %
Ambulance	27,6 %

part du temps partiel par famille professionnelle

Direction	4,2 %
Gestion	16,1 %
Vente	5,4 %
Exploitation	4,7 %
Manutention	6,0 %
Conduite	9,1 %
Maintenance	7,5 %
Interprofessionnel	21,7 %

2 - Recours au contrat de travail à durée déterminée

Le recours au contrat de travail à durée déterminée connaît un net recul ; le pourcentage des embauches en contrat à durée déterminée continue à diminuer et se situe à moins de 37,5 % (contre 44,8 % en 1998). Cette diminution touche l'ensemble des secteurs à l'exclusion des transports sanitaires ; elle est particulièrement marquée pour le transport de déménagement où elle a atteint 27,5 %.

A leur issue, 3 % environ des contrats à durée déterminé sont transformés en contrats à durée indéterminée et moins de 2 % donnent lieu à un nouveau contrat à durée déterminée ; près de 44 % des contrats à durée déterminée ont une durée de 3 à 11 mois, près de 36 % une durée inférieure à 3 mois.

1.2. La formation

a) L'évolution de la formation de 1998 à 1999 (données de la C.N.P.E.)

- **En matière de formation par alternance**, la progression des contrats de qualification constatée en 1998 se poursuit en 1999, à un rythme plus ralenti.

Plus de 60 % de ces contrats sont conclus dans le secteur « conduite de véhicules ».

- On note, par contre, une diminution sensible du nombre de contrats d'adaptation (- 15 % par rapport à 1998).
- Les formations initiales continuent de progresser, notamment les D.U.T. et B.T.S. de direction et de gestion ainsi que les bac-Pro – Transport / Logistique et les CAP/BEP distribution, magasinage.
- **En matière de formation continue**, la C.N.P.E. relève une progression de 17 % environ du nombre de salariés ayant suivi une formation au cours de l'année 1999.
- Les formations aux matières dangereuses, qui avaient repris leur progression en 1998 (+ 26 %) après le net ralentissement de 1997 lié à la périodicité de l'obligation, se maintiennent en 1999.
- Les formations obligatoires des conducteurs routiers continuent de progresser à un rythme toutefois moins soutenu qu'en 1998.
- Globalement, selon les évaluations de la C.N.P.E., la progression du nombre de participants aux différentes actions de formation initiale et continue est de 2,8 % en 1999, toutes formations confondues (de 2,6 % hors formations obligatoires des conducteurs routiers).

b) L'activité des organismes de formation des secteurs

1-L'AFT / IFTIM

L'année 1999 a été marquée par une croissance exceptionnelle de l'activité de formation transport et logistique du groupe AFT – IFTIM. En particulier, la formation des adultes et la formation continue des salariés de transport ont connu une progression de 9 % avec plus de 80.000 stagiaires formés directement par l'AFT formation continue.

Le groupe a également poursuivi et développé en 1999 ses activités dans le domaine de la formation initiale.

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) est passé de 506 à fin 1998 à 526 à fin 1999. Le taux de placement à 3 mois à l'issue des différentes scolarités est supérieur à 95 %

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.

Au total, les C.F.A. régionaux de l'A.F.T. existent dans 17 régions (14 en 1997) et les apprentis sont passés de 1173 à 1888 entre 1996 et 1999.

Années	1996	1997	1998	1999
Transport	726	897	971	1.016
Logistique	447	529	790	872
Total	1.173	1.426	1.761	1.888

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. Cette assistance concerne ainsi plus de 280 établissements publics ou privés formant au total près de 14.000 élèves aux métiers du transport.

La formation initiale de 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 chiffres suivants :

Section \ Années	Années				
	1995	1996	1997	1998	1999
Sections CAP ou BEP	169	243	284	369	434
Sections C.F.P.	2.502	2.931	2.725	3.216	3.227
Sections F.I.M.O.	739	2.105	2.708	3.816	4.946
TOTAL	3.410	5.279	5.717	7.401	8.607

Ces chiffres mettent en évidence le fait que le développement des nouvelles formations professionnelles F.I.M.O. réalisées directement par l'A.F.T. ne s'est pas fait au détriment des préparations aux C.A.P. – B.E.P. ou C.F.P. de conducteurs reconnues par les employeurs comme étant les plus qualifiantes.

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 près de 5.200 conducteurs supplémentaires (B.E.P., C.F.P. ou F.I.M.O.).

Les actions de formation continue

43.685 conducteurs routiers ont bénéficié en 1999 d'un stage de perfectionnement (dont 32.870 FCOS et 10.815 formations autres)

Les formations FCOS (Formation continue obligatoire de sécurité) sont restées à un niveau très élevé de réalisation, compte tenu que l'année 1999 ne comportait pas d'échéance particulière comme celle du 31.12.98 concernant la plupart des conducteurs âgés de moins de 40 ans.

Estimation du nombre de stagiaires F.C.O.S. entre 1995 et 1999

Années	1995	1996	1997	1998	1999
Stagiaires F.C.O.S.	104	2.804	9.516	32.360	32.870

14.290 stagiaires ont participé aux formations qui préparent les conducteurs routiers aux différentes spécialisations du transport de matières dangereuses.

Par ailleurs, en dehors de leurs obligations importantes en matière de formations obligatoires, les entreprises ont poursuivi un effort soutenu dans les autres domaines de la formation continue. Ont aussi progressé :

- les préparations au permis de conduire en amont de la F.I.M.O. (2.401 participants)
- le perfectionnement des conducteurs à des formations autres que la F.C.O.S. et les formations matières dangereuses (10.815 participants),
- le perfectionnement des cadres et agents de maîtrise (7.058 participants)
- pour le secteur logistique, la formation a concerné au total 45.479 personnes (+ 8,3 % par rapport à 1998)

Les formations de caristes en progression de plus de 8 % ont été suivies par 21.892 stagiaires en 1999.

2-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.

L'Association a réalisé **2 004 040 heures de formation en 1999 pour 23 482 stagiaires, étudiants ou apprentis.**

Dans ses douze écoles d'enseignement supérieur spécialisées transport ou logistique (toutes en alternance), PROMOTRANS a formé 481 étudiants dans des filières Bac+2, Bac+3 et Bac+4.

Parallèlement, au sein de 5 CFA, l'Association a assuré la formation de 748 apprentis, dont :

CAP ou BEP conducteur routier	97
CAP ou BEP mécanicien véhicules industriels	327
Bac professionnel maintenance véhicules industriels	67
Bac professionnel logistique	34
BTS transport	166
Technicien supérieur en maintenance véhicules industriels	57

Au niveau de la Formation continue, PROMOTRANS a dispensé 1 410 000 heures de formation en direction de 22 253 stagiaires.

70 % de l'activité formation continue concerne la formation ou le perfectionnement des conducteurs. Dans ce cadre, ont été assurés :

- 1 232 FIMO – 1 471 CFP – 6 388 FCOS .Par ailleurs, 45 364 stagiaires ont suivi une formation en matières dangereuses.

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 réalisé en 1999 650 FIMO et 1860 CFP** ;l'association a également délivré 960 examens de validation des compétences professionnelles de Conduite routière.

c) 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 est en passe d'être achevée.

- généralisation aux **conducteurs non salariés** du transport routier public de marchandises par le décret du 18 novembre 1998.
- Généralisation aux conducteurs **salariés du transport routier pour compte propre**, à travers vingt-et-un accords collectifs de branche couvrant au total quatre conducteurs routiers sur cinq dans les différentes branches.
- Généralisation aux 45.000 conducteurs du **transport routier de voyageurs** grâce à l'accord conclu le 7 décembre 1999.

Le dispositif sera parachevé à l'issue de la phase réservée à la négociation collective de branche qui a été privilégiée par le législateur.

▪ **Déploiement de l'appareil de formation**

La nécessaire adaptation de cet appareil a été facilitée par la mise en œuvre progressive du dispositif de formation obligatoire.

Aujourd'hui, plus de 200 centres agréés de formation dispensent ces formations (FIMO et FCOS).

Depuis le 1^{er} janvier 2000, l'agrément est conféré par le Préfet de région sur proposition du DRE.

▪ **Des mesures appropriées de financement**

Si les formations obligatoires relèvent des financements de droit commun, diverses mesures apportent un complément :

- affectation du produit d'une taxe parafiscale sur la délivrance des certificats d'immatriculation des véhicules de transport.
- mise en place, pour l'année 2000 d'un fonds d'accompagnement destiné à subventionner les stages de formation obligatoire à hauteur de 10 %.

▪ **Mise en œuvre de formations obligatoires par les Etats de l'Union européenne**

La France a 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 professionnels de marchandises ou de voyageurs par route.

A l'instar du système mis en place en France à partir de 1995, la proposition de directive prévoit une formation initiale et une formation continue.

La formation initiale consistera soit en une formation complète, soit en une formation minimum, selon l'âge du conducteur et les catégories de véhicules conduits.

Une formation professionnelle continue d'une durée de 5 jours sera destinée à la mise à jour périodique (tous les cinq ans) des connaissances essentielles à la fonction de conducteur. Un accent spécifique sera mis sur la sécurité routière et la conduite rationnelle.

La proposition de directive prévoit également que les formations donneront lieu à contrôle des connaissances acquises et délivrance de diplômes.

Encadré 3-Problèmes de recrutement de conducteurs routiers (cf. également chap. 2-1)

En 1999, près de 77 % des employeurs du transport routier de marchandises déclaraient éprouver des difficultés de recrutement (1). Cette situation affecterait également l'activité du transport routier de voyageurs. Un certain nombre de données montrent effectivement l'existence de tensions dans le domaine de l'emploi de conducteurs routiers.

Ainsi, entre décembre 1997 et décembre 1999, les offres d'emploi de conducteurs recensées par l'ANPE se sont accrues de plus de 22 % alors que dans le même temps les demandes ont régressé de 20 %.

Selon l'ANPE, plus de 17 % des offres n'étaient pas satisfaites en 1999 (contre 13 % en 1998).

Toutefois au mois de décembre 1999, parmi les 83.000 conducteurs à la recherche d'un emploi, cet organisme recensait 23.000 conducteurs routiers et 7.000 conducteurs de transport en commun.

Ces derniers chiffres semblent contredire l'existence d'une réelle pénurie d'emplois.

La contradiction peut n'être qu'apparente, dans la mesure où l'existence d'un stock élevé de demandeurs d'emploi dans cette profession peut être liée en partie à une mobilité importante de la population concernée. elle peut révéler également une certaine inadéquation entre l'aptitude des demandeurs d'emploi et le niveau de compétences professionnelles exigé par les entreprises. En outre le phénomène de saisonnalité joue un rôle important dans un secteur où de surcroît, des variations notables existent selon les différentes activités et les différentes catégories d'emploi de conduite.

En toute hypothèse, en 1999, le groupe de travail du CNT sur les problèmes de recrutement des conducteurs routiers estimait à 22.000 le besoin moyen annuel en conducteurs routiers. Le déficit actuel d'emplois n'est pas connu avec précision mais on peut avancer que le nombre total d'emplois supplémentaire de conducteurs créés en 1999 dans le transport routier (plus de 24000) aurait pu être plus élevé, compte tenu du contexte d'expansion de l'activité générale du secteur .

L'importance des démissions de conducteurs routiers (près de 43 % des motifs de départ de l'entreprise selon l'enquête emploi de l'AFT) est un autre indicateur qui traduit un turnover élevé et contribue à accroître les besoins de celles des entreprises qui ont des difficultés à retenir leurs salariés.

Cette pénurie de main d'œuvre ressentie par les employeurs du transport routier a de multiples origines : certaine désaffectation des jeunes, notamment pour la longue distance, conditions de travail exigeantes, niveau de rémunération pas toujours reconnu comme suffisamment attractif, d'où l'importance de revaloriser l' image d'un métier considéré souvent par l'opinion comme dangereux et pénible (cf. sondage réalisé récemment pour le compte de la FNTR).

De surcroît, l'incidence des départs en Congé de Fin d'activité mis en place il y a trois ans (2) ainsi que celle de la professionnalisation de l'armée qui formait auparavant 15.000 appelés au permis poids lourd et ne devrait plus en former que 8000 environ doivent être prises en compte. De même, l'impact de la RTT sur l' accroissement des besoins des entreprises ainsi que le coût de l'accès au métier pour les candidats (de l'ordre de 35000 F pour le permis poids lourd et la FIMO) ne peuvent être négligés.

Afin de remédier à la situation, le CNT indiquait dans son précédent rapport social un certain nombre de propositions (rapport sur l'évolution sociale en 1998-tome 2).

Différentes démarches, souvent innovantes, ont été mises en œuvre grâce à l'implication des différents acteurs nationaux, régionaux ou locaux. Les initiatives sont multiples dont les unes concernent l'amélioration de l'image de la profession, les autres l'adaptation du système d'orientation et de formation.

D'autres orientations préconisées dans le rapport doivent également être poursuivies. D'une part, la mise en œuvre de politiques de fidélisation des personnels dans les entreprises est reconnue comme une exigence de plus en plus actuelle.

Celle-ci suppose une démarche basée notamment sur la reconnaissance du professionnalisme des conducteurs, l'offre de rémunérations attractives et de plus grandes perspectives d'évolution au sein des entreprises.

Les travaux conventionnels en cours au niveau de la branche sur l'évolution du système de classification et sur le travail de nuit devraient rapidement aboutir afin de mieux répondre à cette préoccupation des entreprises.

D'autre part, le développement des mesures destinées à permettre une mutualisation des coûts de formation ainsi que des mesures de mise à niveau des demandeurs d'emploi intéressés permettrait de corriger certaines situations d'exclusion écartant des candidats réellement motivés de l'accès au métier de conducteur routier, pour des raisons soit financières, soit d'inaptitude professionnelle.

(1) Enquête d'opinion du SES auprès des chefs d'entreprise de TRM au 3^{ème} trimestre 1999.

(2) Depuis 1997, 3.436 conducteurs routiers en ont bénéficié.

I-3 Dialogue social- voir annexe II pour une présentation détaillée.

En 1999, la signature de 14 textes conventionnels est intervenue dans le cadre de la négociation collective nationale de branche.

La Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation (CNIC) s'est réunie à 74 reprises en 1999 (contre 62 réunions en 1998, 66, y compris celles du conflit de novembre, en 1997, 28 réunions en 1996 et 15 en 1995).

La reconquête du paritarisme dans les transports routiers amorcée en 1997, s'est ainsi confirmée en 1999 : en témoignent particulièrement les 14 accords précités qui ont impliqué pour leur signature toutes les organisations syndicales.

Dans le cadre de la CNIC ont été signés, en 1999, **quatre accords importants sur les rémunérations**.

Le thème de la prévoyance a, quant à lui, donné lieu à quatre accords, conclus le 7 juillet 1999.

Enfin, deux accords ont porté sur des thèmes auxquels les pouvoirs publics sont particulièrement attentifs : **la réduction du temps de travail et la formation professionnelle**. Il s'agit de l'accord-cadre du 23 juillet 1999 portant sur l'ARTT des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs, qui met en place les 35 heures dans ce secteur, et de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs qui introduit dans ce secteur la formation initiale et continue obligatoire.

2 – LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

Selon le rapport de la CCTN en 1999, le rythme de progression de l'ensemble du transport routier (y compris transport pour compte propre) a connu une nette accélération(+5,6% en 1999 après +3,5% en 1998) essentiellement imputable aux transports nationaux sous pavillon français. Le rythme d'évolution des transports internationaux sous pavillon français connaît un léger ralentissement (respectivement + 5,4 % en 1999 après + 6,8 % en 1998).

La croissance du transport pour compte d'autrui, sous pavillon français, reste très vive(+7,8% en 1999 après +7,3% en 1998)

Les comptes des entreprises de transport routier de marchandises se sont dégradés, en dépit d'une activité soutenue, l'évolution relative des coûts et des prix ayant été moins favorable aux entreprises de transport qu'en 1998.

2.1. L'emploi

a) Croissance continue en 1999 dans l'ensemble du secteur (CCTN).

Selon les données de la Commission des Comptes Transports de la Nation, le Transport routier de marchandises(TRM) a bénéficié en 1999 pour la troisième année consécutive d'une forte progression de l'emploi (+ 5,5 % en moyenne annuelle).

Les services auxiliaires de transport (messagerie, manutention etc....) ont vu leurs effectifs croître à un rythme analogue (+ 5,6 % en moyenne annuelle).

Cette évolution représente la création en 1999 d'environ 15000 emplois supplémentaires, ce qui porte les effectifs salariés du TRM à un peu plus 280000 personnes.

85% des salariés du TRM sont ouvriers. Une très forte majorité de ces ouvriers (83%) exerce le métier de conducteur. La population totale de conducteurs salariés dans le TRM peut être ainsi estimée à environ 200000 personnes en 1999 (ce dernier chiffre est à rapprocher des données de la CNPE qui évalue de son côté à 252000 environ le nombre de conducteurs du transport de marchandises en 1999 en prenant en compte de façon plus large le sous-secteur des activités auxiliaires de transport qui emploie également des conducteurs)

Selon l'UNEDIC, en décembre 1999, 186438 personnes travaillent dans le TRM interurbain et 95368 dans le TRM de proximité.

b) Poursuite de l'amélioration du marché du travail.

Cette évolution favorable se traduit par une amélioration du marché du travail dans le transport routier.

A la fin du mois de décembre 1999, parmi les 83 000 conducteurs d'engins terrestres à la recherche d'un emploi, on dénombre environ 47 000 conducteurs livreurs, 23 000 conducteurs routiers et 7 000 conducteurs de transport en commun.

En un an, entre la fin décembre 1998 et la fin décembre 1999, la diminution du nombre de conducteurs routiers à la recherche d'un emploi a été plus importante que celle des conducteurs livreurs (respectivement – 22,4 % et – 10,6 %).

Le taux de chômage reste néanmoins plus élevé dans la profession de conducteur, avec 14 % de demandeurs d'emploi, que dans les autres professions, du fait d'un déséquilibre persistant du marché du travail. On recense en effet une offre pour moins de quatre demandes d'emploi. Une telle situation apparaît paradoxale dans la mesure où nombre d'entreprises du secteur déclarent toujours être confrontées en 1999 à des difficultés de recrutement de conducteurs routiers(cf encadré 3).

Effectif et répartition des demandeurs d'emploi (catégorie 1) conducteurs d'engins terrestres.

Demandeurs d'emploi (catégorie 1)	Total	% CLD *	% Femmes
Conducteurs transports terrestres	82,6	37,6	5,4
Dont			
Conducteurs transports de marchandises	23,2	32,6	1,4
Conducteurs-livreurs	47,1	40,4	3,4
France métropolitaine (milliers)	2 637	36,6	50,8

Source : DARES-ANPE

* CLD : chômeur de longue durée. Il s'agit des demandeurs d'emploi inscrit à l'ANPE depuis plus d'un an.

c) Compte propre et compte d'autrui

Selon l'enquête emploi, en janvier 1999, 585 000 personnes exercent la profession de conducteur. Un conducteur salarié sur deux exerce son métier dans le secteur des transports.

Des disparités sectorielles importantes existent selon la catégorie de conducteurs considérée. Deux conducteurs de poids lourd sur trois sont salariés dans un établissement du secteur des transports, alors que moins d'un conducteur-livreur sur trois est dans cette situation.

Effectif et répartition des conducteurs salariés selon le secteur d'activité en 1999.

	Conducteurs routiers	Conducteurs livreurs	Autres conducteurs	Ensemble des conducteurs
Ensemble (milliers)	244	237	104	585
Secteur des transports	67 %	27 %	78 %	53 %
dont				
TRM	60 %	18 %	5 %	33 %
Services auxiliaires	7 %	6 %	2 %	6 %
Autres secteurs	33 %	73 %	22 %	47 %
dont				
Industrie	8 %	16 %	2 %	10 %
Construction	7 %	3 %	ns	4 %
Commerce	6 %	33 %	ns	16 %
Autres services	10 %	21 %	20 %	17 %
Ensemble (milliers)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête Emploi de janvier 1999-SES

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 1999, le nombre de conducteurs de poids lourds du compte propre aurait diminué de 30000 au profit du compte d'autrui.

	1990	1998	Var 90-98
Total	253 215	262 713	4 %
Compte d'autrui	133 798	173 600	30 %
Compte propre	119 417	89 113	- 25 %
dont			
- industrie	24 116	19 515	- 19 %
- construction	26 257	19 398	- 26 %
- commerce	23 742	19 457	- 18 %
- autres services	22 192	15 400	- 31 %
- divers	23 050	15 343	- 33 %

Source : Enquête Emploi de 1990 et 1998-SES

Ces données doivent être interprétées avec précaution dans la mesure où il est difficile de décompter avec précision le nombre de conducteurs travaillant dans certains secteurs du compte propre. Elles sont de nature à susciter une interrogation dans la mesure où elles traduiraient une très forte augmentation de la productivité, les trafics et le parc de véhicules ayant augmenté de façon importante au cours de la période de 1990 à 1998 dans l'ensemble de l'activité de transport

L'externalisation des services de transport apparaît particulièrement marquée dans l'industrie, le commerce et la construction. Le secteur du commerce est celui où l'offre nouvelle de transport et de logistique du TRM a le plus pénétré.

d) La mobilité des conducteurs routiers

Des données récentes sur la mobilité des conducteurs sont fournies par une étude de la DARES (Premières synthèses – 98-0710 30-1).

Selon cette étude, la mobilité de la population des conducteurs routiers du compte d'autrui est importante puisque chaque année, les entrants venant d'un autre métier, de l'inactivité ou d'une autre entreprise de TRM représentent 20 % des effectifs totaux, soit près de 29 000 personnes.

Parmi ces nouveaux entrants :

- 2** 35 % viennent d'une autre entreprise de TRM où ils exerçaient la même profession
- 3** 10 % proviennent du compte propre
- 4** 24 % sont des actifs qui exerçaient un autre métier (la moitié d'entre eux étaient chauffeurs-livreurs ou coursiers).
- 5** 25 % étaient demandeurs d'emploi
- 6** 5 % seulement sont issus du système éducatif ou du service militaire.

e) Le Congé de Fin d'Activité

Au 31 décembre 1999, selon le rapport d'activité du FONGECFA Transport, 3696 conducteurs routiers ont bénéficié du CFA institué par l'accord du 28 mars 1998.

L'âge moyen global des bénéficiaires est de 57,53 ans et la durée d'emploi de conduite moyenne de 28,8 ans.

De nouvelles procédures de vérification des contreparties d'embauche prévues par l'accord ont été instituées en 1999 au sein du Fongecfa qui en assure le suivi.

Les effectifs salariés et non salariés du transport routier de marchandises dans l'Union européenne (annexe III pour des tableaux détaillés)

Les données collectées par EUROSTAT depuis deux ans 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 Etats.

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).

Le chiffre d'affaires par personne employée (salariés et non salariés) varie entre 72.000 euros (Portugal) et 116.000 euros environ pour la Belgique et le Luxembourg (cf. annexe II 1. tableau 2. Les Pays-Bas, l'Allemagne, la France, la Finlande, L'Irlande et le Danemark ont un ratio comparable, proche de 80.000 euros.

2.2. Formation

Bilan 1999 des formations obligatoires des conducteurs routiers de marchandises (FIMO – FCOS).

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
Total	34.620	126.679

Source: DTT

Le taux de réussite aux FIMO est de 92,8 % en 1999.

- Incidences des formations obligatoires

Les différentes études réalisées, soit par l'AFT, soit par les Observatoires du transport, mettent en avant différentes incidences positives des formations obligatoires.

Ces formations entraînent la **professionnalisation** du métier de conducteur : les conducteurs formés acquièrent une véritable qualification professionnelle qui peut être prise en compte comme unité de valeur d'un diplôme.

Elles favorisent **l'insertion professionnelle**.

Le taux d'insertion des demandeurs d'emploi titulaires d'une FIMO est particulièrement élevé (90 % sur 3 à 6 mois).

Elles permettent en outre un plus grand accès à l'emploi stable, les entreprises privilégiant moins qu'auparavant l'expérience professionnelle.

Elles entraînent une **amélioration de la sécurité** et une **diminution de la sinistralité** pour les entreprises.

Elles entraînent globalement une amélioration de la qualité de service et des performances économiques des entreprises.

2.3. Conditions de travail des conducteurs routiers – Apports de l'enquête INRETS de 1999 – Méthodologie de l'enquête en annexe III.

Les premiers résultats de l'enquête approfondie menée par l'INRETS en 1999 sur les conditions de travail des conducteurs de poids lourds révèlent plusieurs évolutions depuis la précédente enquête réalisée en 1993.

1 - Une baisse différenciée des durées hebdomadaires de travail

Contrairement aux enquêtes de 1983 et 1993, l'enquête de 1999 démontre sur la période des sept dernières années une baisse de la durée de travail hebdomadaire des conducteurs du secteur du transport.

Unité : Conducteurs salariés avec carnet comprenant au moins 5 jours hebdomadaires de travail	Automne 1993	Automne 1999	Ecart
Secteur transport :			
- retour chaque jour	52,3	49,2	- 3,1
Secteur transport :			
- absent au moins une nuit par semaine	62,4	57,4	-5,0
Autres secteurs :			
- retour chaque jour	44,8	44,8	0

Source : Enquête INRETS 1999

Selon l'enquête, cette réduction de la durée hebdomadaire est statistiquement significative pour les conducteurs absents au moins quatre nuits.

Pour les conducteurs absents de une à trois nuits, la réduction apparaît en revanche nettement plus faible.

2 – Une diminution de l'amplitude journalière

L'examen des amplitudes journalières d'activité montre pour toutes les catégories de conducteurs routiers une diminution de la durée de ces amplitudes.

La durée de conduite diminue également pour tous les groupes de conducteurs.

Le temps consacré aux opérations de livraison et de chargement diminue pour les conducteurs absents au moins une nuit par semaine.

Il reste stable pour les conducteurs de retour chaque jour.

La durée des attentes diminue pour les conducteurs du secteur des transports absents au moins quatre nuits par semaine. Il en est de même pour le temps consacré aux autres travaux (maintenance – travaux annexes).

Compte tenu de la diminution de l'amplitude journalière, le taux de conduite augmente proportionnellement de façon sensible pour les conducteurs absents au moins une nuit pas semaine.

	Retour chaque jour		Absents de 1 à 3 nuits		Absents au moins 4 nuits	
	1999	1993	1999	1993	1999	1993
Durée de travail total (a)	9,5	10,1	10,9	12,1	11	13,1
Dont conduite	5,5	5,9	7,2	7,8	7,7	8,9
Opération marchandises	3,1	3,2	2,3	2,9	2,0	2,5
Attentes	0,5	0,5	1,0	0,9	0,9	1,1
Autres travaux	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5
Durée de repos (b)	1,1	1,2	1,5	2,2	1,8	2,7
Durée de l'amplitude(a+b)	10,6	11,2	12,4	14,2	12,8	15,7
Nbre d'amplitudes par quinzaine	9,9	9,7	9,9	9,0	10,2	9,6
Nbre de km par jour	304	297	453	450	501	526

(Source : Enquête INRETS 1999.)

On notera en revanche que le nombre d'amplitudes par quinzaine a augmenté pour chacun des groupes de conducteurs alors que les durées des amplitudes ont diminué.

3 - Une différenciation selon la taille de l'entreprise

La dernière enquête fait également apparaître, contrairement aux précédentes, que les conducteurs des entreprises du secteur du transport de cent salariés et plus ont des durées de travail plus faibles que leurs collègues employés dans des entreprises de moins de cent (excepté les conducteurs absents une à trois nuits.

	< 100 personnes	> 100 personnes
Retour chaque jour	48,1 h	44,2 h
Absents au moins 4 nuits	57,1 h	54,5 h
Camion attitré	49,5 h	50,4 h
Camion utilisé par d'autres conducteurs	46,5 h	41,9 h

(Tiré de l'enquête INRETS 1999)

L'enquête révèle également qu'en 1999, la proportion de conducteurs conduisant un véhicule utilisé également par d'autres conducteurs avait notablement augmenté depuis 1993.

	% conducteurs conduisant un camion conduit par plusieurs conducteurs	
	1999	1993
Retour chaque jour	53 %	34,1 %
Absents de 1 à 3 nuits	34,5 %	25 %
Absents 4 nuits et plus	17,5 %	8,6 %

(Tiré de l'enquête INRETS-1999)

Les données des tableaux précédents révèlent l'importance du mouvement de réorganisation de l'activité dans les entreprises de TRM depuis 1993.

Cette réorganisation consécutive notamment à la réduction du temps de travail à laquelle incitait le Contrat de progrès semble concerner davantage les plus grandes entreprises. On observe toutefois une baisse générale des durées de conduite et des durées d'activité à l'arrêt pour tous les conducteurs et particulièrement pour les grands et très grands routiers.

Ces évolutions ne paraissent pas s'être faites au détriment de la productivité du travail puisque l'enquête relève une production équivalente à celle de 1993 en termes de kilométrage et de nombre d'opérations de chargement et de déchargement effectuées.

2.4. Les rémunérations

a) Les rémunérations des salariés du TRM

En 1991, le taux de salaire horaire ouvrier a augmenté de 2,9 % dans les transports contre + 1,8 % en 1998.

Dans le TRM, depuis le 1^{er} octobre 1997, les salaires conventionnels des différentes catégories professionnelles ont été revalorisés de manière significative en plusieurs étapes, du fait de l'application de l'accord de fin de conflit du 7 novembre 1997.

Ainsi, par exemple, pour les conducteurs « grands routiers » nouvellement embauchés, le salaire brut conventionnel minimal correspondant au coefficient le moins élevé (128 M) a évolué, pour 200 heures mensuelles de service, de la façon suivante :

7 885 F au 1^{er} Janvier 1997
8 408 F au 1^{er} octobre 1997
8 795 F au 1^{er} octobre 1998
9 182 F au 1^{er} octobre 1999, ce qui représente une augmentation de près de 16,50% entre le 1/1/1997 et le 1/10/1999.

b) Les revenus des conducteurs

L'enquête trimestrielle DTT SOFRES-SES permet de mieux cerner le revenu mensuel des conducteurs.

Ce revenu comprend trois composantes : le salaire de base, les primes et les frais de route.

La part des primes varie peu avec le rythme de travail. Le montant des frais de route, au contraire, dépend directement du niveau des contraintes.

Leur part dans le revenu peut ainsi dépasser 30 % pour les conducteurs « très grands routiers ». Exonérés de cotisation de sécurité sociale et ne rentrant pas en compte pour le calcul de la retraite, ces frais sont en pratique fréquemment considérés par les salariés, comme un supplément de revenu.

Revenus mensuels des conducteurs du TRM en 1999

Nombre de nuitées hors du domicile	Salaire	Primes	Frais de route	Total
Pas d'éloignement	7 581	292	1 302	9 175
Eloignement	8 292	378	3 853	12 523
dont				
Absents 1 à 3 nuits	8 125	369	3 265	11 759
Absents 4 nuits et +	8 413	384	4 278	13 075
ensemble	7 958	336	2 654	10 948

Source : Enquête MV2-SOFRES/DTT-SES

La comparaison des données identiques recueillies en 1998 permet de constater certaines évolutions récentes.

Le tableau suivant présente la ventilation des revenus mensuels des conducteurs du TRM en 1998

Nombre de nuitées hors du domicile	Salaire	Primes	Frais de route	Total
Ensemble	7 850	270	3 146	11 266
Pas d'éloignement	7 633	312	1 846	9 791
Eloignement	8 024	254	4 151	12 429
dont				
Absents 1 à 3 nuits par semaine	8 001	289	3 816	12 106
Absents 4 nuits et +	8 042	225	4 422	12 689

Source : Enquête DTT-SOFRES

On relève pour toutes les catégories de conducteurs à l'exception de ceux absents du domicile plus de 3 nuits par semaine, une diminution des frais de route que l'augmentation du salaire de base et des primes ne permet pas de compenser intégralement.

Cette évolution, liée à la diminution des astreintes, des découchés notamment, traduit l'incidence sur les rémunérations du mouvement de réduction des temps de service initié depuis 1995 à travers l'application de l'accord du 23 novembre 1994.

2.5. - La sécurité et la prévention des accidents du travail

a) les risques dans le TRM

Selon les données du dernier bilan social du TRM, les transports routiers de marchandises représentaient en 1998 le quart environ des effectifs salariés de l'ensemble « transport et manutention », plus du tiers (35%) du total des accidents avec arrêt enregistrés dans l'ensemble du secteur, 39% des accidents avec incapacité permanente et enfin près de 55% du total des décès (75 décès dans le TRM pour un total de 135 dans les secteurs des transports et de la manutention en 1998)

Les statistiques publiées par l'Observatoire national interministériel de sécurité routière (ONIRS) permettent de retracer l'évolution de la gravité des accidents de la route ayant impliqué au moins un poids lourd.

En 1999, 105 conducteurs de poids lourds ont été tués dans un accident de la route et 1618 ont été blessés. Ces chiffres évoluent peu par rapport à l'année précédente, alors que l'année 1999 a été marquée de manière générale à l'ensemble des conducteurs par une baisse du nombre de décès.

On observe toutefois que depuis 1996 le nombre d'accidents impliquant au moins un poids lourd a diminué dans une proportion plus importante que celui du nombre total d'accidents de la route (40% pour les premiers, 32% pour les seconds).

Néanmoins le taux de gravité mesuré par le rapport entre le nombre de morts et le nombre de blessés reste plus élevé pour les conducteurs de poids lourds (6,4%) que pour les autres usagers (4,6%) - (Source CCTN).

b) La prévention

• Port de la ceinture de sécurité

A partir du 1^{er} octobre 2001, seront obligatoirement équipés de ceintures de sécurité lors de la réception les poids lourds neufs (véhicules de plus de 3,5 tonnes) et les autocars neufs.

Afin de tirer les conséquences de cet équipement, un projet de décret prévoit, après concertation avec les organisations patronales et syndicales intéressées, l'extension au 1^{er} janvier 2002 de l'obligation du port de la ceinture de sécurité aux conducteurs de poids lourds et d'autocars ainsi qu'à leurs passagers. (Certaines exemptions seront prévues par le décret)

- **Mesures prises dans le transport de fonds :**

Le protocole d'accord de fin de conflit du 22 mai 1999 reconnaît le caractère de **profession à risque** du transport de fonds. Depuis cette date, le Ministère de l'Intérieur et le Ministère des transports ont poursuivi la mise en des mesures de renforcement de la sécurité des transports de fonds décidées à la suite des conclusions du groupe de travail qui a réuni au début de l'année 1999 l'ensemble des acteurs concernés : entreprises de transport de fonds, syndicats de salariés, donneurs d'ordre (établissements financiers, commerce et grande distribution). Un point d'étape sur les mesures prises et celles restant à prendre a été fait lors de la table ronde réunie le 25 mai 2000.

Sur le plan légal et réglementaire, le transport de fonds est régi par la loi du 13 juillet 1983 et par le décret n° 222-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds qui renforce notamment les conditions d'agrément des sociétés concernées.

Cela s'est traduit par la publication des **deux arrêtés du 28 avril 2000** relatifs, l'un aux nouvelles normes de blindage des fourgons blindés, l'autre à l'évaluation des technologies alternatives de transport de fonds, de l'arrêté du 7 juin 2000 fixant le modèle du gilet pare-balles dont le port par les convoyeurs est obligatoire, et de l'arrêté du 27 juillet 2000 relatif à la composition de la commission technique chargée d'émettre des avis sur les technologies alternatives.

En outre, le Parlement a voté la **loi n° 2000-646 du 10 juillet 2000** relative à la sécurité du dépôt et de la collecte de fonds par les entreprises privées. Celle-ci prévoyait la publication d'un décret dans un délai de six mois précisant les aménagements dont les locaux desservis doivent être dotés en fonction des caractéristiques des immeubles ainsi que de la nature des activités qui y sont exercées et des conditions de desserte.

Le **décret 2000-1234 du 18 décembre 2000** élaboré par le Ministère de l'Intérieur qui l'a soumis à une large concertation avec l'ensemble des parties intéressées : syndicats de convoyeurs de fonds, sociétés de transports de fonds, donneurs d'ordres a été publié au Journal Officiel du 19 décembre, p.20141.

S'agissant de la mise au point du **nouveau contrat-type transports de fonds** qui prévoit notamment l'insertion de prescriptions de sécurité, le groupe de travail constitué le 19 juillet 2000 au sein du Conseil national des transports a pratiquement achevé ses travaux.

Enfin, la **négociation collective dans les transports de fonds** se poursuit, les deux dernières réunions entre partenaires sociaux (27 octobre et 23 novembre 2000) ont notamment porté sur l'amélioration de la formation professionnelle des convoyeurs de fonds.

2-6 Dialogue social

- a) négociation collective (voir annexe II pour l'analyse des accords conclus en 1999 au sein de la branche)
- b) élections professionnelles en 1999 (cf -tableaux en annexe III)

3. – LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

3.1. – L'emploi

a) Les données de l'enquête EAE (Enquête Annuelle Entreprise)

L'emploi salarié dans le secteur s'est accru de **25,4 % entre 1986 et 1996**, soit un solde net positif de 11.800 emplois.

Parallèlement, le nombre des effectifs non salariés a reculé de 9 % sur la période.

Sur une période plus récente, entre décembre 1991 et décembre 1996, selon l'EAE, les emplois créés sont en quasi-totalité, des **emplois à temps partiel dans le transport régulier de voyageurs** (87 % des 5.400 emplois créés). De son côté, l'emploi dans les transports occasionnels de voyageurs stagne.

La taille des entreprises augmente, l'effectif moyen étant passé de 16,9 salariés en 1986 à 19,5 en 1996.

On observe par ailleurs une **progression de la part de l'emploi féminin**. Ainsi en 1996, les femmes représentaient 19,2 % des salariés du TRV contre 13,79 % en 1986. Cette croissance de l'emploi féminin est deux fois plus importante que celle constatée dans les autres secteurs relevant du champ de l'UNEDIC.

Les conducteurs représentent 80,1 % de l'effectif salarié du TRV et cette proportion est quasiment identique pour les activités de transports réguliers et occasionnels. Par contre, elle varie avec la taille de l'entreprise : 83 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et 77 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

c) Une progression continue de l'emploi à temps partiel

Selon la CNPE, la proportion de salariés à temps partiel est de 33 % en 1997. Elle a beaucoup augmenté depuis 1986 où elle ne représentait que 21 % des emplois.

Le recours au temps partiel est plus élevé dans les petites entreprises notamment dans la branche de dix à dix neuf salariés où il concerne presque un salarié sur deux (47%).

Le temps partiel est plus répandu dans le transport régulier de voyageurs que dans le transport occasionnel.

Les conducteurs du TRV sont plus concernés par le travail à temps partiel que le personnel sédentaire.

Enfin, une majorité de conductrices qui représentaient, selon l'enquête INRETS, 12% du personnel de conduite en 1993, travaillent à temps partiel.

Transport routier de voyageurs	% temps partiel	% conducteurs Temps partiel	% sédentaires Temps partiel
Six à neuf	44,4	45,7	37,8
10 à 19 salariés	47,0	51,6	23,9
20 à 49 salariés	36,0	41,0	14,2
Plus de 49 salariés	28,6	34,8	7,7
Total	35,6	41,4	12,7

Source : EAE – SES

c) Une population vieillissante

Selon la CARCEPT, en 1996 la population des conducteurs du TRV est 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.

Au sein de la population des conducteurs, l'ancienneté varie en fonction de la qualification (14,5 années pour les conducteurs de car receveurs et 10,5 années pour les conducteurs de car) ainsi que du statut (7,2 ans pour les conducteurs à temps partiel selon l'enquête INRETS de 1993).

La mobilité entre les entreprises est faible, notamment chez les conducteurs de transports réguliers ; 78,2 % d'entre eux n'ont jamais changé d'entreprise contre seulement 47,4 % des conducteurs des transports occasionnels.

d) Le marché du travail

La progression des effectifs dans le TRV a entraîné un recul du nombre de conducteurs de transport en commun à la recherche d'un emploi.

Ce nombre a baissé de 8 % de juin 1997 à juin 1998 pour concerner moins de 5.200 personnes, essentiellement des hommes âgés de moins de 50 ans.

Le secteur a eu recours de manière importante aux contrats aidés (2000 bénéficiaires en 1997 selon la DARES dont les 3/5^{ème} ont conclu un contrat initiative- emploi).

3.2. - Formation (cf. annexe III)

3.3. – Durée du travail

Les durées moyennes hebdomadaires de travail des conducteurs (Source : enquête INRETS 1993)

Services	Durée du travail		Temps partiel /Temps plein
	Temps plein	Temps partiel	
Transport scolaire	48,3 h	27,7 h	57,3 %
Transport ouvrier	49,4 h	30,2 h	61,1 %
Périscolaire	50,4 h	32,7 h	64,9 %
Service moyenne distance	49,7 h	34,9 h	70,2 %
Tourisme moyenne distance	50,5 h	38,3 h	75,8 %

Contrairement aux conducteurs du TRM, seule une **minorité de conducteurs d'autocars (10%) s'absente régulièrement** plusieurs jours consécutifs de leur domicile.

La durée hebdomadaire du travail des conducteurs d'autocars travaillant à temps plein est de 48,1 heures en moyenne, proche de celle des conducteurs de poids lourds travaillant en zone courte.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des conducteurs à temps partiel représente la moitié de la vacation de ceux qui sont spécialisés en services réguliers et 65 % de la vacation de ceux qui réalisent des services mixtes.

En transport scolaire, la durée de travail d'un conducteur à temps partiel représente 57,3 % de celle d'un conducteur à temps plein.

Le taux de conduite des conducteurs à temps partiel est plus élevé que celui des conducteurs à temps plein : 82 % contre 67,8 % pour le transport scolaire, 74,5 % contre 65,2 % pour le périscolaire.

La durée hebdomadaire de travail varie en fonction du **caractère régulier ou occasionnel** de l'activité du conducteur.

Les conducteurs « spécialisés » en transport régulier effectuent 44,2 heures en moyenne alors que ceux effectuant uniquement du transport occasionnel travaillent 50,7 heures en moyenne.

Toutefois, 55 % des conducteurs travaillant à temps plein réalisent à la fois des services réguliers ou occasionnels.

Par ailleurs, l'amplitude moyenne de la journée de travail des conducteurs est plus grande en transport occasionnel qu'en transport régulier : 11,9 heures contre 10,9 heures.

Le temps de conduite augmente avec la régularité des services ; il est le plus élevé pour les transports urbains et interurbains et le moins élevé pour les transports occasionnels.

3.4.- Rémunérations

a) Evolution au cours des dernières années

Selon l'enquête SES, de 1990 à 1996, la progression du salaire brut moyen apparent par tête a été de 2,1 % par an. Le pouvoir d'achat du salaire net a augmenté en 1996 de 1,5 point et en 1997 de 2,5 points, sous l'effet notamment d'une majoration des minima conventionnels de + 3,9 % en 1996 et de + 3,8 % en 1997.

Entre 1986 et 1995, le salaire moyen net des conducteurs a augmenté de près de 14%

b) Hiérarchie des salaires

L'enquête basée sur l'exploitation des D.A.D.S montre qu'en 1995 alors que le salaire moyen net des conducteurs s'élevait à 7 051 francs, celui des agents de maîtrise était supérieur de 27 % et celui des cadres de 119 %.

Ouvriers qualifiés de la manutention et du magasinage ont un salaire net moyen supérieur à celui des conducteurs.

Catégories socioprofessionnelles	Salaire net mensuel		
	1986	1992	1995
Cadres administratifs ou commerçants	12.962	16 145	17 883
Techniciens	7.576	9.648	10.238
Contremaîtres et agents de maîtrise	9.009	10.552	10.695
Employés administratifs	5.308	6.501	5.970
Ouvriers qualifiés type industriel	7.542	8.044	7.216
Conducteurs	6.150	7.347	7.051
Ouvriers qualifiés manutention	6.321	7.872	7.853
Ouvriers non qualifiés type industriel	4.965	5.265	5.708
Ensemble	7.901	9.731	9.653

- D.A.D.S. -

Selon la CARCEPT, le salaire brut moyen des salariés du TRV en 1996 est de 110.792 francs. Il est supérieur d'environ 4 % à celui de l'ensemble des salariés du TRM, mais il est de 23 % inférieur à celui des salariés du transport urbain de voyageurs.

Les variations sont fonction de différents facteurs tels que :

- **l'activité de l'entreprise** : les salaires versés dans le transport régulier sont supérieurs de 2,5 % à ceux prévalant dans le transport occasionnel.
- **La taille de l'établissement** : le ratio variant de 1 à 1,3 en fonction de ce critère.
- **La qualification du salarié** : les conducteurs de cars percevaient en moyenne 99.219 francs par an en 1996 et les conducteurs receveurs 119.464 francs.
- **L'ancienneté dans le secteur** : Ainsi, le niveau du salaire brut par tête varie de 1 pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté (salaire brut moyen de 90.000 francs) à plus de 1,3 pour ceux ayant de 15 à 19 ans d'ancienneté de cotisations à la CARCEPT (salaire brut moyen de 120.000 francs).
- **Le type de service effectué** : selon l'enquête de l'INRETS de 1993, les salaires moyens nets mensuels des conducteurs du TRV varient seulement dans une fourchette de 7.300 à 7.900 francs.

Les services les mieux rémunérés sont les lignes régulières internationales (près de 8.000 francs par mois) suivies par le ramassage à grande distance et les moins rémunérés sont le transport sur lignes régulières en interurbain (7.200 francs par mois). Pour les autres types de service, la rémunération représente environ 7.500 francs par mois.

Les frais de route sont beaucoup moins élevés en moyenne que pour les conducteurs du TRM (560 francs contre 2.300 francs) avec un écart de 500 à 900 francs selon le service effectué et le statut du conducteur.

Services	Durée du travail en heures		Salaires nets moyens en Francs	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Transport scolaire	48,3	27,7	7.469	3.595
Transport ouvrier	49,4	30,2	7.895	3.533
Périscolaire	50,4	32,7	7.470	3.948
Services moyenne distance	49,7	34,9	7.576	4.100
Tourisme moyenne distance	50,5	38,3	7.544	4.905

Enquête INRETS - 1993

3.5. - Accidents du travail et prévention

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 1995		Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports routiers de voyageurs						
Effectif salarié	49 214		50 570		51 114	
Accidents avec arrêt	1 675	3,40	1 736	3,43	1 818	3,56
Accidents avec incapacité permanente	174	0,35	166	0,33	160	0,31
dont accidents mortels	3	0,01	8	0,02	1	0,00
Total accidents	1 849	3,76	1 902	3,76	1 978	3,87

Source : CNAM

3.6.- Dialogue social

Représentation du personnel : Elections aux comités d'entreprises et d'établissement 1997-1998 (cf. tableau annexe III –)

4 - LES TRANSPORTS URBAINS

4.1. Emploi

Le rapport de branche 1999, établi par l'Union des Transports Publics, fait état pour l'année 1999 d'une hausse sensible de + 2,3 % des effectifs de transport urbain, soit une création nette de 811 emplois.

Depuis 1997, l'effectif de la branche a augmenté de 6%, soit plus de 2000 créations nettes d'emploi. Les emplois créés ou à créer résultant des accords d'entreprise sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail s'élèvent à 1483 emplois.

Bilan concernant toutes les catégories de salariés sous contrat à durée indéterminée en 1999

Les données ci-après sont issues d'une enquête menée auprès des entreprises de transport urbain membres de l'UTP (hors RATP et SNCF) et regroupant, en 1998, 31 680 salariés en contrat à durée indéterminée (temps plein + temps partiel en équivalent temps plein. L'échantillon de l'enquête représente 95,7 % de l'effectif total des salariés de la branche en CDI. L'enquête porte sur l'emploi, la durée du travail, les salaires et la formation professionnelle.

Structure de l'effectif au 31 décembre 1999

en nombre et en %	Cadres Ingénieurs		Maîtrise Techniciens		Employés		Ouvriers roulants (conducteurs)		Ouvriers non roulants		Total	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Effectif à temps plein (hors CDD, intérimaires et temps partiel)	645	2,04	4 741	14,97	1 669	5,27	21 524	67,95	3 099	9,78	31 678	100
<i>dont femmes</i>	125	3,55	515	14,61	962	27,30	1 871	53,09	61	1,73	3 524	100
Personnel à temps partiel (hors CDD, intérimaires)	46	1,59	335	11,54	367	12,65	1 893	65,23	261	8,99	2 902	100
<i>dont préretraités progressives (PRP)</i>	19	1,64	201	17,37	77	6,66	726	62,75	134	11,58	1 152	100
<i>dont femmes</i>	19	2,68	69	9,75	255	36,02	331	46,75	34	4,80	708	100
Equivalent temps plein du personnel à temps partiel	23	1,38	161	9,65	232	13,92	1 111	66,65	140	8,40	1 667	100
<i>dont femmes</i>	12	2,35	52	10,17	182	35,62	235	45,99	30	5,87	511	100
Effectif temps plein + temps partiel : 34 580												
Effectif temps plein + équivalent temps plein : 33 345												

Source : UTP

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 représentent 62,90 % des salariés, celles desservant des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants 27,60 % des salariés.

Les entreprises desservant des agglomérations de moins de 100 000 habitants regroupent 9,50 % des salariés de l'échantillon.

Répartition par catégorie professionnelle

La répartition de l'effectif par catégorie professionnelle évolue peu dans le temps. On note cependant une légère progression de la part des employés et de celle des techniciens et agents de maîtrise.

Evolution de la répartition par catégorie professionnelle de 1997 à 1999

en %	1997	1998	1999
Ingénieurs et cadres	2,07 %	2,04 %	2 %
Maîtrise et techniciens	14,2 %	14,1 %	14,7 %
Employés	5,4 %	5,7 %	5,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	67,9 %	68 %	67,7 %
Ouvriers non roulants	10,4 %	10,2 %	9,7 %
Total	100	100	100 %

Source : UTP

Temps partiel

La part des salariés à temps partiel est de 8,4 % en 1998, en diminution de 0,4% par rapport aux deux années précédentes.

67,4 % des salariés à temps partiel sont des conducteurs ; dans cette catégorie des conducteurs, 8,1 % seulement travaillent à temps partiel.

Le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel représente 57,3 % du temps de travail d'un salarié à plein temps.

40 % des effectifs à temps partiel sont des salariés en préretraite progressive (PRP).

Travail féminin

La part des femmes dans l'effectif total poursuit sa progression. Les femmes représentent ainsi 12,2 % de l'effectif total en 1998 contre 11,8 % en 1998 et 8,9 % en 1994. C'est dans la catégorie employés que la proportion de femmes par rapport à l'ensemble de l'effectif de la catégorie est la plus élevée (60 % en 1998. Cette proportion atteint encore 20,8 % chez les ingénieurs et cadres et est en légère progression chez les conducteurs (9,4% en 1999 après 8,7% en 1998)

Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

Le recours des entreprises de la profession aux contrats à durée déterminée est limité et évolue peu dans le temps (1,5 % en 1999). Près de la moitié des CDD concernent des emplois d'ouvriers roulants.

Cessation d'activité

En 1999, les départs dans le cadre du dispositif ARPE (préretraite contre embauche) prennent le pas sur les départs à la retraite (25,6 % départs ARPE contre 20% de départs à la retraite.)

Au total, 1565 salariés, soit 75 % des salariés âgés d'au moins 55 ans, ont bénéficié en 1999 d'un dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE ou PRP)

Répartition par âge et par ancienneté

La tendance au vieillissement freine légèrement en 1999. 41 % des salariés ont moins de 40 ans en 1999 contre 39,4 % en 1998. La part des salariés de plus de 50 ans est passée de 21,1 % en 1998 à 20,9 % en 1999. Cette évolution est due à la conjugaison des nombreux départs en ARPE et aux 811 créations nettes d'emplois, dont une bonne part se situe dans la tranche d'âge des moins de 40 ans.

En 1999, l'augmentation de la part des salariés comptant peu d'ancienneté diminue, passant de 49,1 % en 1998 à 46,1 % cette année.

4.2 – Durée du travail

La diminution de la durée du travail, déjà importante en 1998 se poursuit de manière très significative puisque désormais, 69 % des salariés de la branche bénéficient d'un horaire hebdomadaire inférieur à 38 heures contre 43,1 % en 1997. Ces chiffres sont à rapprocher des 87 accords d'entreprise sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail signés au 31 décembre 1999.

La durée moyenne hebdomadaire constatée (pondérée par l'effectif des entreprises de la branche) est de 35,74 heures contre 36,83 heures en 1998.

La durée moyenne effective annualisée du travail (pondérée) s'élève à 1561 heures par salarié (1 661 heures en 1997) ou 34,5 heures / semaine par salarié (36,7 heures en 1997).

Le nombre moyen de jours ouvrables de congés payés (pondéré) était de 31,6 jours en 1998 (31,3 jours en 1997), et le nombre moyen d'heures supplémentaires par an et par salarié s'élève à 19,6 heures en 1999 (20,1 heures en 1998).

L'absentéisme, en progression depuis 1996, atteint en 1999 un niveau élevé de 19,26 jours calendaires par an et par salarié. La maladie représente près de 82 % des causes d'absentéisme.

4.3 – Rémunérations

La valeur brute du point 100 n'a que légèrement augmenté en 1999. Déjà, les augmentations de salaires avaient été moins élevées en 1998 qu'en 1996 et 1997. Cette évolution est essentiellement liée aux effets des clauses de modération salariale prévues par les accords de réduction du temps de travail signés depuis 1998.

Les valeurs moyennes, maxima et minima et médiane du point 100, servant au calcul des rémunérations proportionnelles au coefficient de classification des emplois dans les différents réseaux sont les suivantes en 1999 :

Valeur du point 100 en 1999

en francs	Valeur du point 100 brut	Valeur du point 100 ramené à 39 heures
Moyenne	43,59 F (+ 0,5 %)	47,83 F (+ 4,5 %)
Minimum	34,66 F	38,63 F
Maximum	52,22 F	58,25 F
Médiane	43,51 F	47,95 F

Source : UTP

Les rémunérations moyennes pondérées par rapport à la taille du réseau s'établissent ainsi pour 1999 :

Rémunération mensuelle moyenne pondérée en 1999

en francs	A l'embauche (*)	Après 13 mois d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté
Conducteurs - receveurs	10 821 F (+ 0,3 %)	11 636 F (+ 0,3 %)	12 479 F (+ 0,5 %)
OP3	10 786 F (+ 0,1 %)	11 601 F (+ 0,1 %)	12 432 F (+ 0,2 %)
Chefs de ligne	12 540 F (+ 0,4 %)	13 484 F (+ 0,4 %)	14 594 F (+ 0,5 %)

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

Source : UTP

4.4 - Formation professionnelle

▪ Formation continue

En 1999, les entreprises de la branche ont encore accru leur effort en matière de formation professionnelle continue. Les dépenses consacrées à la formation (plus de formation, alternance et congé individuel de formation) ont augmenté de 14 % par rapport à 1998. Ces dépenses représentent 3,8 % de la masse salariale (3,3 % en 1998).

L'effort de formation le plus important est réalisé dans les entreprises exerçant dans les agglomérations de plus de 280.000 habitants (4,3 % de la masse salariale).

21.636 salariés représentant 62,6 % des effectifs de la branche ont suivi une formation pendant l'année et le nombre moyen d'heures de stages a été en augmentation (31,9 heures en 1999 contre 28,6 heures en 1998).

Pourcentage de salariés, par catégorie, ayant suivi une formation en 1998 (Source : UTP)

	Cadres Ingénieurs	Maîtrise Techniciens	Employés	Ouvriers roulants (conducteurs)	Ouvriers non roulants
En % de l'effectif total de la catégorie	80,9 %	84,4 %	74 %	55,6 %	67,5 %
En % du nombre total des stagiaires	2,6 %	19,8 %	7 %	60,2 %	10,5 %

▪ Contrat d'apprentissage et en alternance

135 contrats d'apprentissage étaient en cours au 31/11/99 dont 78 conclus en 1999.

Les contrats en alternance en cours au 31/12/1998 étaient au nombre de 310, dont 194 conclus en 1999.

On notera une forte augmentation du nombre des contrats de qualification passant de 226 en 1998 à 284 en 1999.

▪ Contrats d'insertion

Etaient en cours au 31/12/1999 :

- 36 contrats emploi solidarité / emploi consolidé (CES/CEC)
- 4 contrats emploi ville (dont 5 conclus dans l'année)
- 273 contrats emploi jeune (dont 160 conclus en 1999)

- **Niveau d'étude du personnel embauché**

Contrairement aux années précédentes, les embauches au niveau V ont diminué tandis que les recrutements au niveau VI ont augmenté de manière significative.

Evolution de 1996 à 1998 de la structure des niveaux d'embauche

en %	1997	1998	1999
Niveau VI	13,5 %	12,3 %	20 %
Niveau V	59,4 %	61 %	53,5 %
Niveau IV	16 %	15,8 %	16 %
Niveau III	7,4 %	6,7 %	6,9 %
Niveau II et I	3,7 %	4,2 %	3,6 %
Total	100	100	100

Source : UTP

4.5 – Sécurité

Le rapport de branche 1999 de l'UTP sur l'état de la sécurité dans les entreprises de transports urbains (hors RATP) fait état d'une augmentation de 6,5 % des agressions sur les salariés ayant entraîné un arrêt de travail.

Si l'on recense le plus grand nombre d'agressions dans les réseaux des plus grandes villes, la progression de l'insécurité dans les villes moyennes ne se dément pas (+ 15,9 % entre 1997 et 1998 et + 10,59 entre 1998 et 1999, soit 210 agressions sur un total de 763 en 1999).

Parallèlement, les agressions sur les voyageurs ont diminué de 6 %. Près de 90 % des agressions concernent les conducteurs et vérificateurs, mais compte tenu de l'importance de leur part dans l'effectif de la branche, ce sont les vérificateurs qui sont les plus exposés. On relève en effet une agression pour 6 vérificateurs contre une pour 43 conducteurs.

Les agressions sur le personnel sont plus nombreuses et surtout plus graves. Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail après agression est de 26,5 jours (23,1 en 1998) 7,7 % des salariés victimes d'agressions ont été hospitalisés contre 5,7 % en 1998 et 4,7 % en 1997.

En 1999, le tiers des jours d'arrêt de travail ont des raisons d'ordre psychologique alors que cette proportion était de 24,6 % en 1997 et 26,5 % en 1998.

Nombre d'agressions suivies d'un arrêt de travail			
Classe 1 Villes de plus de 250.000 habitants	551	513	530
Classe 2 Villes de 100.000 à 250.000 habitants	164	190	210
Classe 3 Villes de moins de 100.000 habitants	18	15	23
TOTAL	733	718	763

Mesures de prévention

Depuis 1995, la branche se préoccupe des mesures à mettre en place. Le bilan 1998 de l'accord du 20 juin 1995 relatif à la sécurité des personnes et des biens montre que sur 160 réseaux, 43 accords locaux ont été signés ; des négociations sont en cours dans une vingtaine d'autres.

Les réseaux ont mis en place un meilleur suivi statistique de l'insécurité et développé la formation des agents, l'utilisation d'équipes spécialisées, l'affectation parfois d'un deuxième agent à bord des autobus et l'équipement des véhicules en matériel de sécurité.

Le partenariat des réseaux avec les acteurs locaux se renforce avec la mise en œuvre de contrats locaux de sécurité (CLS). 77 CLS avaient été conclus au 1^{er} février 2000 dont 10 spécifiquement consacrés aux transports.

4.6.- Dialogue social

a) négociation collective

L'activité conventionnelle dans la branche se déroule dans le cadre de la Convention Collective Nationale (CCN) des réseaux de transports publics urbains du 11 avril 1986 (texte étendu par arrêté du 25 janvier 1993).

La négociation collective dans le secteur se déroule, à la fois, au niveau des réseaux eux-mêmes de transports publics urbains et au niveau national par accords modifiant ou complétant la CCN ou par avis l'interprétant.

La Commission mixte paritaire, présidée par un représentant du Ministre chargé des Transports, ne s'est pas réunie en 1999. En effet, l'extension de l'accord sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les transports publics urbains de voyageurs, signé par les partenaires sociaux le 22 décembre 1998 était conditionnée par la modification des dispositions réglementaires prises en application de la loi du 3 octobre 1940.

En conséquence, l'UTP a attendu la publication du décret n°2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs qui, en abrogeant l'arrêté du 12 novembre 1942, a rendu possible l'extension de l'accord du 22 décembre 1998, pour participer à nouveau aux travaux de la commission mixte paritaire.

b) élections professionnelles en 1997-1998 (cf tableau en annexe III)

Encadré 4 – La prévention des conflits dans les Grandes entreprises nationales

L'année 1999 a été marquée par une reprise de la conflictualité dans les transports. Si la part du secteur public retombe entre 1998 et 1999, de 55% à 48% du total annuel des jours de grève dans les transports, on note une certaine recrudescence des conflits localisés dans les entreprises nationales(voir 1ere partie, §6-2)

Le groupe de réflexion du CNT présidé par M. Bessay a établi en 1999 un diagnostic sur les problèmes de fonctionnement des services publics de transport .L'un des apports aux travaux de ce groupe a été l'étude effectuée dans le cadre du PREDIT sur le « lien social et la conflictualité dans les métiers de conduite du transport collectif »(J.F.Revah-groupe B.Brunhes). Cette étude fournit un éclairage original sur la dimension humaine du problème.

Ces dernières années , les Grandes Entreprises Nationales de transport ont mis en place de manière négociée des dispositifs élaborés de prévention des conflits.

La procédure d' « alarme sociale » mise en place à la RATP par le protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social signé en 1996 par tous les syndicats, sauf ceux de la CGT, constitue un dispositif de prévention reposant sur la recherche prioritaire de solutions non conflictuelles aux problèmes posés.

Déclenché sur l'initiative des syndicats, le processus prévoit la mise en œuvre d'une concertation appropriée aux différents niveaux de l'entreprise. En cas de désaccord persistant au bout de cinq jours, le syndicat peut déposer un préavis de grève.

La procédure d'alerte mise en place a permis de réduire sensiblement le nombre de préavis déposés (tombés de 790 en 1990 à 280 en 1999).

Cette procédure trouve toutefois des limites en cas de mouvement d'ampleur nationale et surtout elle paraît impuissante à éviter les arrêts inopinés de travail survenant après l'agression d'un agent.

A Air France, l'accord pluriannuel signé en 1998 avec les syndicats de navigants 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 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).

A la SNCF, il n'est pas envisagé pour l'instant de négocier un accord national sur un système de prévention des conflits. La démarche privilégie au contraire les discussions sur le terrain entre directions régionales et syndicats.

Ce sont les négociations sur les 35 heures qui ont permis de lancer ce processus. Pour répondre au défi constitué par la diminution du nombre de conflits, direction régionales et représentations syndicales locales ont adopté une démarche pragmatique en tentant de décortiquer ensemble les dysfonctionnements du dialogue social, de comprendre la logique de déroulement des conflits ou encore de travailler sur des retours d'expérience à l'issue d'une grève. En cas de succès, il est envisagé d'étendre ensuite à l'ensemble des régions cette démarche décentralisée qui n'est encore qu'expérimentale.

5 – SNCF

Les éléments ci-dessous sont issus du bilan social 1999, réalisé par la SNCF.

5.1. Emploi

Evolution des effectifs réels entre 1993 et 1999 (source : SNCF)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
▪ CADRES							
Supérieurs	1 389	1 371	1 387	1 359	1 316	1 288	1 296
Permanents	16 646	17 004	17 430	17 617	17 950	18 336	18 844
Contractuels	344	382	421	460	465	532	675
Sous-total (1)	18 379	18 757	19 238	19 436	19 731	20 156	20 815
▪ MAITRISE							
C. Permanents	38 786	38 471	38 343	38 268	38 346	38 910	39 760
Contractuels	623	630	663	700	817	931	1 053
Sous-total (2)	39 409	39 101	39 006	38 968	39 163	39 841	40 813
▪ EXECUTION							
Roulants							
Conduite	17 734	17 434	17 715	17 829	18 378	18 905	19 134
Trains	9 078	8 831	8 685	8 625	8 818	8 615	8 607
Sédentaires	107 226	101 823	97 895	94 350	92 179	90 559	89 496
Sous-total (3)	134 038	128 088	124 295	120 804	119 375	118 079	117 237
TOTAL (1+2+3)	191 826	185 946	182 539	179 208	178 269	178 076	178 893
C. Permanents	183 087	177 070	173 532	170 037	168 903	167 881	168 292
Contractuels	8 739	8 876	9 007	9 171	9 366	10 195	10 601

Pour la première fois depuis 1983, les effectifs ont augmenté en 1999. Les années 1997 et 1998 avaient déjà marqué une nette décélération du mouvement de réduction des effectifs.

Les emplois jeunes (1538 au 31/12/99) ainsi que la mise en œuvre de l'accord sur les 35 heures qui prévoit 25 000 recrutements au statut pour la période 1999-2001 sont à l'origine de cette inversion de tendance.

7 032 agents ont été admis au cadre permanent. Ils n'étaient que 2 952 en 1995.

On notera néanmoins l'augmentation depuis 1998 du nombre de contrats à durée déterminée.

Evolution des admissions et des départs entre 1993 et 1998 (source : SNCF)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
ADMISSION AU CADRE							
Personnel statutaire	1 375	1 218	2 600	2 669	5 433	5 579	6 095
Contrats à durée indéterminée	318	348	390	435	606	804	1 076
Contrats à durée déterminée	7 895	8 795	10 369	10 871	10 420	14 106	15 154
Total Admissions	9 588	10 361	13 359	13 975	16 459	20 489	22 325
CESSATION DE FONCTIONS							
Personnel statutaire	7 967	7 791	6 652	6 740	6 376	6 653	6 884
<i>dont démission</i>	254	199	162	203	157	248	289
<i>dont départ volontaire</i>	833	971	890	892	554	451	561
<i>dont retraite</i>	5 309	5 122	4 272	4 275	4 373	4 838	4 897
<i>dont décès</i>	389	384	395	352	323	316	327
Personnel contractuel	8 630	9 134	10 843	11 403	11 436	13 483	14 055
Total Cessations	16 597	16 925	17 495	18 143	17 812	20 136	20 937

La féminisation des effectifs se renforce progressivement chaque année. Le pourcentage de femmes dans l'effectif total atteint un taux de 14,7 % en 1999 (contre 14,2 % en 1998. Cette tendance est appelée à s'accroître d'après la répartition par sexe des embauches en 1999 (23,6 % de femmes).

Evolution de l'effectif réel féminin de 1993 à 1999 (source : SNCF)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Cadres supérieurs	41	42	47	55	62	68	77
Cadres permanents	17 990	17 759	17 701	17 719	18 364	18 853	19 745
Contractuels	5 549	5 588	5 721	5 901	5 982	6 412	6 464
Total	23 580	23 389	23 469	23 675	24 408	25 333	26 286

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 ; la proportion des moins de 35 ans dans l'entreprise au 31/11/99 représente le quart du personnel, en progression de près de 2 % par rapport à 1998.

5.2. Durée du travail

En 1999, le nombre théorique d'heures travaillées s'élève à 1 736 heures pour un agent en régime de 39 heures hebdomadaires et 1 613 heures pour un agent en régime de 35 heures. Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ces durées annuelles du travail sont respectivement de 1 728 heures et 1 606 heures.

Au 31 décembre 1999, 5 032 agents du cadre permanent travaillaient à temps partiel contre 4 858 au 31 décembre 1998.

Agents du cadre permanent à temps partiel de 1996 à 1999 (Source : SNCF)

	1996	1997	1998	1999
< 50 %	5	3		
de 50 à 59	1 012	980	984	1 116
de 60 à 69 %	315	306	322	339
de 70 à 79 %	764	939	1 103	1 141
80 %	2 406	2 455	2 449	2 436
Total	4 502	4 683	4 858	5 032

5.3. Rémunérations

La rémunération mensuelle moyenne brute (toutes catégories confondues) s'élève à 13 687 francs en 1999 (13 614 francs en 1998. Cette rémunération atteint 13 904 francs pour les hommes, tandis qu'elle est de 12 770 francs pour les femmes.

La part des primes (primes de fin d'année, gratification exceptionnelle et gratification vacances) est stable et représente 7,70 % de la masse salariale totale annuelle en 1999.

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 1999.

Nombre de salariés par tranche de salaire mensuel au 31 décembre 1999 (Source : SNCF)

< 8 000 F	de 8 000 à < 9 000 F	de 9 000 à < 10 000 F	de 10 000 à <11 500 F	de 11 500 à < 13 000 F
1 947	8 135	13 271	32 454	36 220
de 13 000 à <14 500 F	de 14 500 à <16 000 F	de 16 000 à <18 000 F	de 18 000 à <20 000 F	>20 000 F
26 673	16 817	16 959	10 173	10 914

5.4. Formation

En 1999, la SNCF a consacré 7,4 % de sa masse salariale à la formation (sur la base de nouvelles règles comptables).

Le nombre de stagiaires a baissé par rapport à 1998 ; par contre, le nombre d'heures de formation dispensées a progressé globalement. Cadres et roulants sont les deux catégories qui ont le plus bénéficié de cette progression.

Evolution de 1997 à 1999 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie (Source : SNCF)

	1997		1998		1999	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	10 849	320 632	11 206	495 226	12 412	660 949
Maîtrise	26 218	1 666 772	28 268	1 978 049	26 265	1 906 390
Roulants	24 041	2 718 368	23 742	2 710 431	25 351	2 881 061
Sédentaires	64 338	4 984 730	70 564	4 783 314	57 655	4 578 787
Ensemble	125 445	9 690 502	133 780	9 967 020	121 683	10 027 187

C'est parmi les roulants que la proportion des stagiaires est la plus élevée.

La nature des stages se répartit entre l'adaptation (44 %), l'entretien ou le perfectionnement (44 %), la promotion (12 %) et les actions de prévention et de reconversion (0,53 %).

En 1999, les congés formation ont concerné 1 236 agents.

5.5. Sécurité

La remontée du nombre d'accidents de travail et de trajet avec arrêt qui avait décliné en 1997 (7 356), se poursuit. Les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail augmentent légèrement.

Accidents du travail de 1996 à 1999 (Source : SNCF)

	1996	1997	1998	1999
Accidents avec arrêt	7 487	7 356	7 507	7 781
Accidents mortels :				
- de travail	6	11	8	7
- de trajet	1	6	6	7
Taux de fréquence (1) ‰	37,54	37,33	37,42	38,92
Taux de gravité (2)	0,73	0,74	0,72	0,76

(1) Nombre d'accidents du travail avec arrêt *1 000/ Effectifs moyens à disposition

(2) Nombre de journées d'absence /Effectifs moyens à disposition

La catégorie « agents d'exécution sédentaires » est la principale concernée (70 %) par les accidents avec arrêt de travail, alors qu'elle ne représente que 50 % de l'effectif total. Plus de 50 % des accidents du travail sont dus à des accidents de circulation, manutention ou stockage.

Les dépenses de sécurité sont estimées à plus de 251 millions de francs en 1999. Près de

55 000 agents ont été formés à la sécurité du personnel dans l'année.

Les actions de prévention, engagées depuis 1994 par la SNCF, ont porté en 1999 principalement sur deux axes :

- les installations (construction ou amélioration)
- le matériel et l'outillage (achat de matériel neuf, mise en conformité des équipements de travail).

Le 15 mars 1999, le Ministre des transports a approuvé le nouveau règlement de médecine du travail de la SNCF. En discussion depuis plusieurs années dans le cadre d'une large concertation associant l'entreprise, les organisations syndicales, les Ministères des Transports et du Travail, le nouveau texte formalise les voies de recours des agents, généralise la présence des médecins du travail dans les instances représentatives du personnel qui traitent des questions relatives à la santé et à la sécurité du travail, et modernise les recommandations faites aux médecins du travail en matière d'aptitude médicale, notamment pour les agents dont l'activité est directement liée à la sécurité des circulations ferroviaires.

5.6. Dialogue social

5.6.1. La représentation du personnel

a) Les comités d'établissements

La répartition des voix aux élections des membres des C.E. du 26 mars 1998 est la suivante (Résultats définitifs – Source SNCF)

Organisation syndicale	Pourcentage des voix
CGT	45,94 %
CFDT	19,66 %
CGT-FO	5,62 %
CFTC	5,83 %
CFE-CGC	1,17 %
Sud-rail	8,67 %
FGAAC	3,19 %
FMC-UNSA	9,73 %
SNCS	0,19 %

b) La délégation du personnel

La répartition des voix aux élections de délégués du personnel du 26 mars 1998 est la suivante (Résultats définitifs – Source SNCF)

Organisation syndicale	Pourcentage des voix
CGT	48,56 %
CFDT	19,89 %
CGT-FO	5,20 %
CFTC	5,08 %
CFE-CGC	1,01 %
Sud-rail	6,55 %
FGAAC	3,09 %
FMC-UNSA	10,43 %
Divers	0,18 %

5.6.2. La négociation

I - LA COMMISSION MIXTE DU STATUT DE LA SNCF

La Commission mixte du Statut de la SNCF, compétente pour examiner les projets de modifications à apporter au « Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel », s'est réunie trois fois en 1999.

Certains points du Statut ont fait l'objet de discussions entre les représentants du personnel et la Direction de l'entreprise et ont vu leur aboutissement au cours des réunions en 2000. Notamment la modification du chapitre 1, article 2, paragraphes 1 et 2 du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel qui consiste en la prise en compte du nouveau nom et à l'intégration de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Fédération des Cheminots et Personnels des Activités Annexes, **UNSA-Fédération des cheminots**, parmi les Organisations syndicales représentatives de l'ensemble du personnel.

Cette modification a été approuvée par décision ministérielle du 8 février 2000.

II - LES MESURES ET ACCORDS

Les accords principaux intervenus dans l'année écoulée sont les suivants :

L'accord national du 7 juin 1999 sur les 35 heures a été signé par la CGT, la CFDT et le SNCS (Syndicat national des cadres supérieurs).

Bien que la loi du 13 juin 1998 ne soit pas applicable à la SNCF, les pouvoirs publics, la direction de l'entreprise et les organisations syndicales ont estimé que des négociations sur les 35 heures devaient y être conduites.

La mise en place des 35 heures à la SNCF permettra l'embauche de 25 000 cheminots au statut, l'amélioration des conditions de travail et le développement du dialogue social au sein de l'entreprise.

L'accord du 10 septembre 1999, traitant des mesures de départ proposées à certaines catégories de contractuels notamment d'origine étrangère a été signé par la CGT, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

Cet accord a été conclu dans le cadre particulier du point 95 de l'accord national sur les 35 heures précité qui stipule : « les partenaires sociaux conviennent de mettre au point des mesures particulières relatives aux conditions de fin de carrière de certaines catégories de contractuels, notamment d'origine étrangère ».

L'accord du 19 novembre 1999, relatif à certaines dispositions portant sur la représentation du personnel et le droit syndical a été signé par la CGT, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la FGAAC et le SNCS.

6 - RATP

Les données ci-après sont issues du bilan social 1998 établi par la RATP.

6.1. Emploi

Au 31 décembre 1999, l'effectif total de la RATP était de 40 553 agents, soit une augmentation (+ 399 personnes) depuis 1998 plus importante qu'entre 1997 et 1998 (+ 141). Cette augmentation concerne essentiellement le personnel roulant et le personnel d'exploitation et, dans une moindre mesure, les cadres.

Evolution de 1996 à 1999 de l'effectif total par catégorie (Source : RATP)

effectif au 31 décembre	1996	1997	1998	1999
Cadres	3 164	3 177	3 194	3 261
Maîtrise	6 892	6 869	6 877	6 936
Opérateurs :	29 918	29 947	30 063	30 342
Roulants	14 057	14 071	14 115	14 249
Maintenance	6 875	6 785	6 744	6 721
Exploitation	7 944	8 095	8 253	8 439
Administration	1 042	996	951	933
Total	39 974	39 993	40 134	40 533

L'effectif permanent (agents inscrits à l'effectif du 1^{er} janvier au 31 décembre et présents toute l'année) suit une progression analogue : 38 718 agents en 1997, 38 827 en 1998 et 38 902 en 1999. La proportion de femmes dans l'effectif total progresse chaque année. De 17,9 % en 1997, elle est passée à 18,4 % en 1999. C'est parmi les cadres que le pourcentage de femmes est le plus élevé (22,4 % en 1999).

On observe un léger vieillissement des effectifs. En 1997 l'âge moyen des hommes est de 38 ans 10 mois et celui des femmes de 36 ans 11 mois. En 1998, ces mêmes données sont respectivement de 39 ans 3 mois et 37 ans 3 mois et en 1999, de 39 ans 5 mois et 37 ans 7 mois.

De même l'ancienneté moyenne augmente, passant pour l'ensemble des agents de 13 ans 8 mois en 1996 à 14 ans 4 mois en 1999. Les cadres ont une ancienneté moyenne plus élevée (22 ans 3 mois en 1999) que les agents de maîtrise (18 ans 8 mois).

Les opérateurs ont une ancienneté moyenne de 12 ans 4 mois en 1999, mais celle-ci varie sensiblement, suivant qu'elle concerne la catégorie des roulants (12 ans 1 mois) ou celle de l'administration (17 ans 6 mois) par exemple.

Evolution des embauches et des départs entre 1997 et 1999 (Source : RATP)

	1997	1998	1999
Embauches			
Agents sans statut	1 308	1 374	1 682
Agents contractuels (CDI)	14	24	32
Contrats à durée déterminée	286	195	267
Total embauches	1 598	1 593	1 981
Départs			
dont			
démissions	117	103	131
départs volontaires en retraite ou préretraite	837	757	789
réformés	86	80	123
fin de CDD	279	215	218
Total départs	1 581	1 470	1 582

6.2. Durée du travail

La somme des heures travaillées dans l'année varie très peu depuis 1994.

Evolution de la durée annuelle du travail entre 1994 et 1999 (Source : RATP)

année	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Heures travaillées	1 702,4 h	1 694,8 h	1 694,8 h	1 702,4 h	1 702,4 h	1 717,6 h

Le nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires individualisés augmente en 1999 par rapport à 1998.

Agents ayant bénéficié d'horaires individualisés de 1994 à 1999 (Source : RATP)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Cadres	1 058	1 072	1 110	1 208	1 251	1 216
Maîtrise	1 722	1 899	1 981	2 089	2 121	2 226
Opérateurs	3 525	3 471	3 435	3 535	3 311	3 308
Ensemble	6 305	6 442	6 526	6 832	6 683	6 750

Le nombre d'agents occupés à temps partiel progresse chaque année. Leur part par rapport à l'effectif total est également en augmentation : celle-ci passe de 2,3 % en 1996 à 3,4% en 1998 et à 5 % en 1999.

Agents à temps partiel de 1994 à 1999 (Source : RATP)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
< 50 %	1	3	6	6	14	21
de 50 à 59	47	48	88	168	219	269
de 60 à 69 %	48	54	59	142	69	80
de 70 à 79 %	54	67	86	128	134	115
de 80 à 89 %	471	529	605	692	820	969
90 %	77	69	74	90	97	113
Total	698	770	918	1 226	1 353	1 567

En 1998, parmi l'ensemble des agents à temps partiel, 12,8% sont des cadres, 25 % proviennent de la maîtrise et 62,2 % des opérateurs. Les femmes constituent 67% des agents à temps partiel. Après avoir fortement chuté en 1997, le nombre d'agents occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit remonte légèrement depuis 1998.

Agents occupant de 1994 à 1999 un emploi à horaires alternants ou de nuit (Source : RATP)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Cadres	48	52	58	53	58	50
Maîtrise	470	421	401	341	336	353
Opérateurs :						
Roulants	163	183	181	116	115	111
Maintenance	1 046	916	949	827	860	875
Exploitation	260	225	196	196	192	183
Administration	0	0	71	0	0	0
Ensemble	1 987	1 797	1 856	1 533	1 561	1 572

L'absentéisme, qui avait légèrement progressé en 1998 après un repli en 1997, est, en 1999, estimé à 11 jours d'absence par agent pour maladie et 1,4 jour pour accident.

6.3. Rémunérations

La rémunération mensuelle moyenne brute de l'ensemble des agents a augmenté de 2,32 % en 1998 contre 2,35 % en 1997. Elle a évolué de la manière suivante par catégorie d'agents :

Rémunération mensuelle moyenne brute par catégorie entre 1994 et 1999 (Source : RATP)

en francs	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Cadres	25 600	25 766	26 322	26 556	27 287	27 469
Maîtrise	16 196	16 405	16 890	17 161	17 580	17 799
Opérateurs	12 300	12 445	12 775	13 140	13 448	13 592
Ensemble	13 568	14 094	14 468	14 808	15 160	

Evolution du pourcentage d'agents par tranche de salaire annuel net depuis 1997.

Rémunérations nettes (en milliers de Francs)

	1997	1998	1999
Moins de 90 KF	0,5 %	0,5 %	0,5 %
De 90 à 100 KF	0,9 %	0,7 %	0,6 %
De 100 à 120 KF	10,0 %	8,0 %	7,3 %
De 120 à 150 KF	43,1 %	41,0 %	38,9 %
De 150 à 200 KF	34,1 %	37,0 %	39,2 %
De 200 à 250 KF	6,9 %	8,0 %	8,7 %
Plus de 250 KF	4,5 %	4,8 %	4,8 %

6.4. Formation

En matière de formation initiale, la RATP a conclu en 1999, 263 contrats de qualification.

Le niveau de formation des agents embauchés en 1999 est pour 43 % d'entre eux du niveau CAP-BEP, 10,6 % n'ont aucun diplôme (14,2 % en 1998) et 8,4 % un niveau supérieur au baccalauréat.

Les dépenses consacrées à la formation continue atteignent en 1999, 533 millions de francs (518 millions en 1998). Elles représentent 7,15 % de la masse salariale, pourcentage stable depuis 1997 (7,17 %).

En 1999, le nombre de stagiaires a augmenté par rapport à 1998. Par contre, le nombre d'heures de stage a baissé.

Evolution de 1994 à 1998 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie (Source : RATP)

	1995		1996		1997		1998		1999	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	1 757	100 363	1 835	102 361	1 678	88 705	1 635	84 348	1 672	89 502
Maîtrise	5 151	293 681	5 089	301 012	5 016	296 129	5 011	299 034	5 057	278 144
Opérateurs qualifiés	19 003	1 007 335	20 452	1 018 007	21 524	1 081 231	19 102	951 619	19 877	991 551
Opérateurs non qualifiés	646	383 304	623	259 562	693	241 255	621	292 558	851	245 986
Ensemble	26 557	1 734 683	27 999	1 680 942	28 911	1 707 320	26 369	1 627 559	27 457	1 605 183

L'effort de formation bénéficie principalement aux opérateurs qualifiés. Mais, si on rapporte le nombre de stagiaires, par catégorie, à l'effectif total de la catégorie correspondante, on constate qu'en 1999 68 % des opérateurs ont suivi un stage, 51 % des cadres, 73 % des agents de maîtrise.

La nature des stages, peu variable dans le temps, se répartit en 1999 entre : entretien et perfectionnement (48,1 %), adaptation (35,4 %), promotion (15,3 %) et prévention (1,2 %).

Sur les 112 agents ayant bénéficié d'un congé formation en 1998, près de 80 % sont des opérateurs qualifiés.

6.5. Sécurité

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt atteint 2 798 en 1999, ce qui met un terme à la baisse constatée chaque année depuis 1996.

Le taux de fréquence (rapporté au nombre d'heures réellement travaillées) et le taux de gravité des accidents du travail enregistrent une hausse relativement significative en 1999.

Accidents du travail de 1996 à 1999 (Source : RATP)

	1996	1997	1998	1999
Effectif moyen annuel	40 037	40 131	40 368	40 487
Accidents avec arrêt	2 962	2 750	2 686	2 798
Accidents mortels :				
- de travail	0	0	0	1
- de trajet	0	1	0	0
Taux de fréquence (1)	50,08	46,66	44,56	47,24
Taux de gravité (2)	0,70	0,71	0,68	0,80

(1) Nombre d'accidents du travail avec arrêt *1 000 000/ Nombre d'heures travaillées

(2) Nombre de journées perdues *1 000 000/Nombre d'heures travaillées

Les accidents liés aux agressions et attentats sont toujours les plus fréquents, bien qu'en nette régression par rapport aux années précédentes.

Répartition des accidents par nature de 1996 à 1999 (Source : RATP)

Nature des accidents en %	1996	1997	1998	1999
Existence de risques graves	0,7	1,4	0,9	1,9
Chutes avec dénivelation	17,7	19	19,6	96,9
Occasionnés par des machines	0,3	0,7	0,7	0,7
Circulation, manutention, stock age	32,7	31,1	30,1	37,2
Occasionnés par des objets	0,8	0,9	0,8	0,9
Circulation sur la voie publique	2,4	2,6	3	3,7
Utilisation d'outils à main	1,9	1,9	1,8	1,5
Rixes, agressions et attentats	39,4	39,6	38,9	32,5
Divers	4,3	4,6	4,2	4,7

61 maladies professionnelles ont été déclarées et 21 ont été reconnues en 1999, parmi lesquelles 18 cas d'asbestose.

Le nombre d'agents exposés aux procédés de travail nécessitant une surveillance médicale ne cesse de progresser : 13 447 examens médicaux effectués en 1996, 15 237 en 1997 et 17 977 en 1999.

Enfin, en 1999, 692 agents ont fait l'objet d'un avis d'aptitude provisoire et 192 d'un avis d'inaptitude définitive à leur emploi statutaire. 53 agents ont été reclassés à la suite d'une inaptitude.

6.6. Dialogue social

6.6.1. Elections professionnelles

Les pourcentages de voix obtenus par les organisations syndicales aux élections professionnelles de 1998 (comités d'établissement et délégués de personnel) sont les suivants :

Répartition des voix syndicales aux élections 1999 (Source RATP)

Organisation syndicale	% de voix - DP	% de voix- CE
CGT	42,6	40,5
CFDT	11,8	11,7
FO	12,5	12,9
CFTC	2,7	3,1
CGC	3	3,7
Autonomes	17,3	16,5
Indépendants	9,7	11,6
SUD	0,2	

6.6.2. Négociation collective

a) - LA COMMISSION MIXTE DU STATUT DE LA RATP

Cette commission a pour objet de discuter de toutes les modifications au « statut du personnel de la RATP » en vue de leur approbation ministérielle. Il n'a pas été nécessaire de la réunir en 1999

b) - LES ACCORDS

L'année 1999 a été marquée, à la RATP, à l'instar des années précédentes par une politique contractuelle soutenue. Le bilan de l'année écoulée enregistre la conclusion de 16 accords, dont 6 accords transversaux et 10 accords spécifiques à une filière, un métier, une fonction ou une unité.

1 - Accords transversaux :

Accord du 18 mars 1999, sur les dispositions relatives à l'impact sur les pensions de la politique salariale :

Il propose des dispositions permettant d'associer les retraités aux évolutions de l'entreprise.

L'ensemble des syndicats a signé cet accord, à l'exception du GIIC.

Avenant de prolongation, du 3 mai 1999, de l'accord sur les générations solidaires pour l'emploi des jeunes du 24 avril 1996.

Il contient des mesures visant à améliorer les dispositions de l'accord concernant :

- la cessation progressive d'activité CPA
- les contrats de qualification et les contrats Emploi-Solidarité : pérenniser l'accompagnement qui favorise l'insertion interne et externe, et mettre en place une attestation de compétences acquises lors du contrat.

Cet accord a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, le GISO, FO, la CSA et la FSI.

Accord du 2 juillet 1999, sur les principes communs pour la négociation temps de travail et création d'emplois :

- Cet accord définit les enjeux et les conditions de déroulement des négociations :
- L'accord final consolidera les mesures négociées au niveau des établissements et, confirmera la création d'emplois statutaires.

Cet accord a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, le GISO, la CGT exécution BUS, la CGT agents de maîtrise, techniciens, personnel de bureaux et assimilés.

Accord du 5 juillet 1999, sur la formation professionnelle continue :

L'accord prévoit les orientations suivantes :

- décliner la politique de formation à tous les niveaux de l'entreprise,
- garantir un suivi individualisé du parcours de formation des agents,
- accompagner les évolutions professionnelles,
- favoriser la validation des acquis professionnels,
- prévoir les conditions d'accès au dispositif du congé individuel de formation,
- améliorer le dispositif et les outils de formation,
- réaffirmer le rôle des partenaires sociaux.

Cet accord a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, le GATC, la FSI et FO.

Avenant du 2 août 1999, à l'accord solidarité entre les générations : CAA et embauches de jeunes du 1^{er} octobre 1997 :

Cet avenant ouvre, à titre exceptionnel pour les agents à partir de 50 ans et ayant au moins 15 ans de service effectif à la RATP, le dispositif de CPA aux agents atteints d'une pathologie liée à l'amiante. Cet avenant a été signé par la CFDT, le CFTC, la CGC, FO, la CSA et la FSI.

Accord du 10 septembre 1999, sur l'aide apportée en matière de garde d'enfant :

L'objet de cet accord est de prendre en compte les sujétions liées aux différents métiers, pour pouvoir offrir une gestion personnalisée, et ainsi favoriser une disponibilité des agents compatibles avec les missions de service public :

- diversification des possibilités d'accueil,
- extension des bénéficiaires,
- mesures propices à développer l'emploi,

Cet accord a été signé par toutes les organisations syndicales de la RATP.

2 - Accords spécifiques à une filière, un métier, une fonction ou une unité :

Accord du 29 janvier 1999, sur l'assistance à la maîtrise d'œuvre pour le déploiement de l'installation des TPV (Terminaux Points de Vente).

Accord du 17 mai 1999, sur les conditions d'exercice de la fonction AMP (Agent de Maîtrise Polyvalent) du RER.

Avenant du 14 juin 1999, à l'accord sur les métiers commerciaux opérationnels du Département CML (commercial) du 30 mai 1996, relatif au déroulement de carrière des opérateurs.

Avenant du 18 juin 1999, à l'accord sur les métiers commerciaux opérationnels du Département CML (commercial) du 30 mai 1996, relatif au réajustement d'organisation des agences de CML.

Accord du 30 juin 1999, sur la professionnalisation du métier de logistique d'établissement.

Avenant du 5 août 1999, au protocole sur l'évolution de carrière des machinistes receveurs sur la période 98-2000 du 16 avril 1998.

Avenant du 10 septembre 1999, à l'accord relatif à la carrière des opérateurs RH (ressources humaines) du 26 novembre 1999 .

Avenant MERCURE, du 20 septembre 1999, à l'accord MAGISTER du 30 juillet 1996 relatif à l'organisation des métiers de l'accueil et des services, aux mutations et aux carrières.

Avenant du 23 septembre 1999, au protocole sur les nouveaux métiers au sein du contrôle itinérant du métro et du RER du 27 août 1992.

Avenant du 22 novembre 1999, à la plate-forme d'accord relative à la gestion de l'encadrement du 7 juillet 1997.

7 – LA NAVIGATION FLUVIALE

Le transport par voie d'eau (fluvial et fluvio-maritime) a enregistré pour l'exercice 1999 une variation de +8,2% en tonnes et +9,9% en TK. Le transport fluvial pris isolément a, quant à lui, bénéficié d'une progression de 8,3 % en volume et de 10% en TK. Le trafic fluvio-maritime après un bilan en fort recul en 1998a bénéficié en 1999 d'une progression de près de 4% en tonnes et de 7,4% en TK.

Le trafic des conteneurs a enregistré une progression de 14,7%. Ce sont les trafics sur la Seine(+31,9%) et sur le réseau Nord (+76,8%) qui ont bénéficié cette année des taux de croissance les plus élevés.(source VNF)

7.1. Les effectifs en 1998

- En 1998, les effectifs de la navigation fluviale sont en diminution de 3,8% par rapport à 1997 mais l'évolution est très contrastée selon l'activité des entreprises : le secteur des transports de passagers est en progression du fait du développement du tourisme fluvial alors que les effectifs pour les transports de marchandises sont en recul (- 7,76% en ce qui concerne les artisans bateliers).

	1997	1998
Travailleurs indépendants	1.069	986
Evolution	- 4,6 %	- 7,76 %
Salariés	1.742	1718
Evolution	- 6 %	- 1,38 %
Total	2.811	2704
Evolution	- 5,5 %	- 3,81%

- VNF - 5500 agents, répartis dans 17 entités régionales ou locales constituées par les services spécialisés de navigation, des services maritimes et de navigation et les directions départementales de l'équipement sont mis à la disposition de l'établissement public Voies Navigables de France ; ils occupent des emplois administratifs ou techniques liés à l'exploitation et à l'entretien du réseau confié à VNF. Par ailleurs, 200 agents propres à VNF contribuent également au développement des activités sur la voie d'eau.

7.2. La formation

- La formation des jeunes en apprentissage**

Elle est assurée principalement par le Centre de formation des apprentis de la navigation intérieure du Tremblay-sur-Mauldre (78).

Hormis l'année 1997 qui avait enregistré une légère progression, les effectifs de jeunes en apprentissage restent à un niveau quasi-constant.

	1996	1997	1998	1999
C.P.A. (*)	4	7	-	-
1 ^{ère} année	16	16	26	12
2 ^{ème} année	17	19	12	26
Total	37	42	38	38

(*) Jeunes de 15 à 16 ans

Source : CAF

- **Les résultats du C.A.P. session juin 1999**

* présentés	12
* reçus	10

Avec 83,33% de réussite ce taux est sensiblement supérieur à celui généralement observé (plus de 75 % de réussite)

Les stages A.D.N.R. (formation au transport de matières dangereuses) – session de juillet 1999.

* présentés	10
* reçus	7

Le taux de réussite à l'examen pour l'obtention de l'attestation "ADNR" est supérieur à celui des années antérieures. Le fait que cette attestation soit de plus en plus exigée dans les pays européens pour des trafics autres que les matières dangereuses a sans doute pesé dans la motivation des candidats.

L'examen du certificat général de capacité (C.G.C./C.P)

* présentés	10
* reçus	10

soit un taux de réussite de 100 % (contre 82,35 % en 1998).

L'attestation d'initiation à l'utilisation du radar fluvial

* présentés	12
* reçus	9

soit un taux de réussite de 75 % (contre 66,6 % en 1998)

- **Formation des adultes**

Perfectionnement des artisans bateliers

Le point sur les stages dits de 40 heures – (pas de changement par rapport au 31/12/98)

Ces stages qui s'adressent aux artisans bateliers conditionnent le bénéfice d'aides publiques, pour la modernisation de leur matériel. La quasi-totalité de cette catégorie professionnelle ayant déjà bénéficié de ladite formation, il n'y a pas eu de stages en 1999 faute d'un nombre suffisant de candidats.

	au 31/12/97	au 31/12/98	au 31/12/99
- inscrits depuis l'origine 1978	1.641	1.650	1650
- titulaires de l'attestation	1.182	1.189	1189
- en cours de formation	220	220	220

Attestation de capacité professionnelle

En 1999, deux sessions de formation ont été organisées – au Tremblay sur Mauldre (78) et à Lille (59) - pour la préparation à l'examen d'obtention de l'attestation de capacité professionnelle de Transporteur par eau.

Sur les 41 candidats qui se sont présentés à l'examen, 19 seulement ont été reçus (11 à l'option "nationale", 6 à l'option "nationale + internationale" et 2 à l'option "internationale").

Par ailleurs, deux examens de rattrapage ont eu lieu pour les candidats malchanceux des sessions précédentes. Sur les 26 présentés, 8 seulement ont été admis (4 en option "nationale", 2 en option "nationale + internationale" et 2 à l'option "internationale").

Au total, le taux de réussite est inférieur à celui de l'année précédente (40,3% contre 47% en 1998).

Formation continue des salariés en 1999

Les formations du personnel navigant sont essentiellement dispensées par l'Institut FLUVIA dans les domaines suivants :

- la sécurité :

- 77 stagiaires (dont 47 en formation initiale et 30 en recyclage) ont participé aux sessions *de formation pour les transports de matières dangereuses* conformément aux prescriptions de l'arrêté du 12 mars 1998 étendant l'application de "l'ADNR" aux transports nationaux.
- 132 stagiaires ont suivi *la préparation à la fonction d'agent de sécurité* sur les bateaux à passagers.

- les autres domaines :

- 48 stagiaires ont assisté aux stages de formation de sauveteur-secouriste du travail en vue notamment de l'obtention des qualifications réglementaires pour le transport de passagers.
- 28 stagiaires ont suivi diverses formations telles celles concernant la prévention des chutes à l'eau et le remorquage poussage.

7.3. Négociation collective

Aménagement et réduction du temps de travail :

Transports de marchandises

Deux accords collectifs ont été signés le 23 juillet 1998 dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, entre le Comité des Armateurs Fluviaux et la Fédération Nationale des Ports et Docks CGT et le Syndicat général de la marine Fluviale.

Ces accords n'ayant pu en l'état donner lieu à une procédure d'extension, des clarifications y seront apportées – plus sur la forme que sur le fond – en vue de permettre leur extension. Ils portaient sur :

- des dispositions conventionnelles applicables à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure,
- des durées de travail et de repos divers, leurs modes d'organisation, la composition des équipages et le système de rémunération applicables au personnel salarié de flotte classique

De nouvelles étapes de négociations sont engagées depuis le mois d'avril 2000 pour fixer les modalités d'une réduction des temps de travail :

- des personnels sédentaires Cadres – Etam
- des personnels navigants de flotte poussée.

Transports de passagers

En ce qui concerne ce secteur d'activité, il est également prévu d'ouvrir prochainement des négociations pour la conclusion d'un accord de branche.

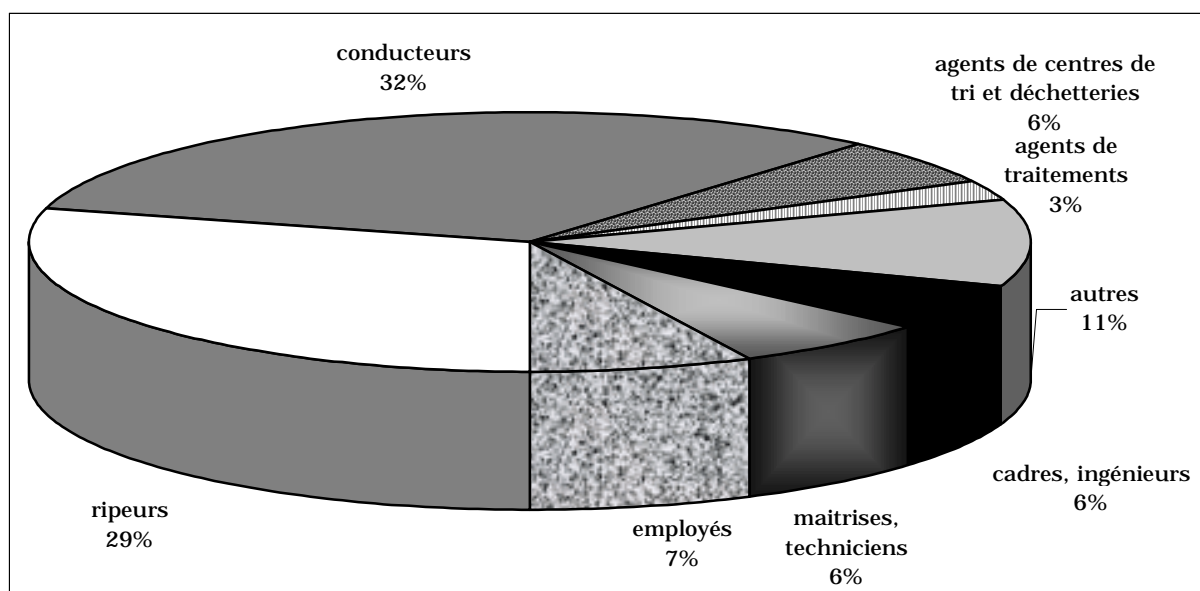
8 – ACTIVITES DU DECHET

8.1. La structure des effectifs

8.1.1. Effectif global

L'effectif global est composé des salariés en CDI et en CDD, à temps complet et partiel.

	CADRES / INGENIEURS	MAITRISE TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS					TOTAL
			ripeurs	conducteurs	agents centres de tri et déchetteries	agents de traitement	autres		
1999	1528	1667	1912	7614	8441	1520	653	2865	26 200
%	5,83	6,36	7,3	29,06	32,22	5,8	2,5	10,93	100
	19,49			80,51					
1998	1505	1627	1810	7574	8175	1440	625	2744	25500
%	5,90	6,38	7,10	29,70	32,06	5,65	2,45	10,76	100
	19,38			80,62					



8.1.2. Effectif à temps partiel

En pourcentage, l'effectif à temps partiel connaît une très légère hausse (+ 0,24 point).

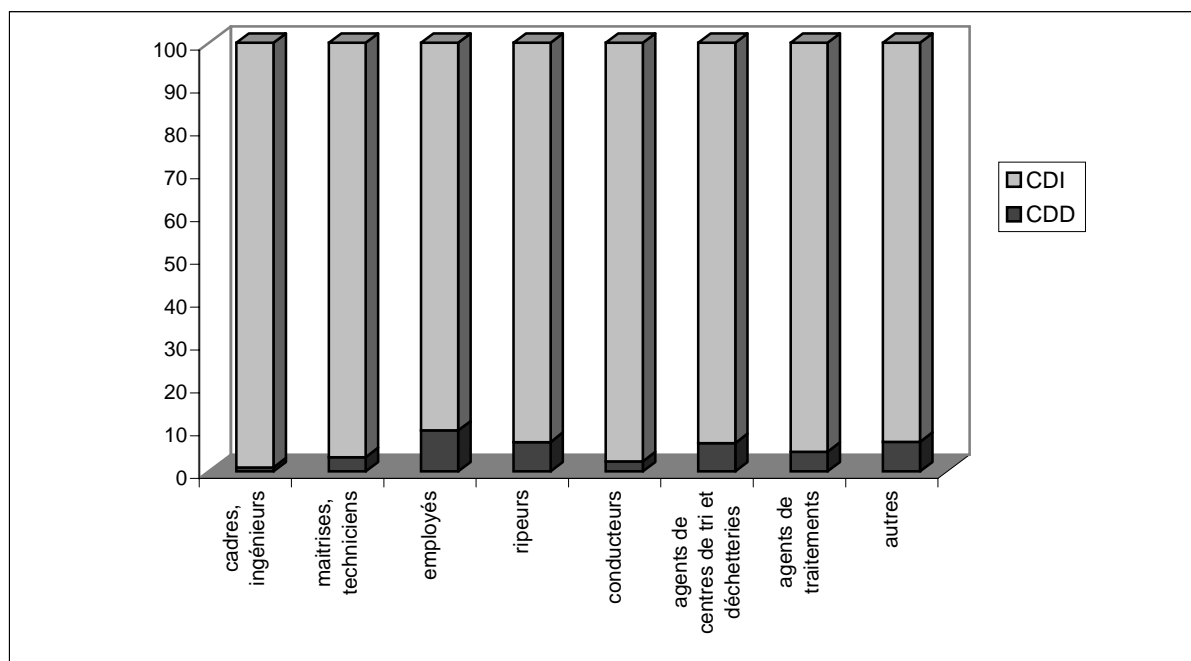
On constate une baisse du temps partiel chez les employés (- 3 points)

	CADRES / INGENIEURS	MAITRISE TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS				TOTAL	
			ripeurs	conducteurs	agents centres de tri et déchetteries	agents de traitement	autres		
1999	19	35	137	258	214	158	30	123	974
%	1,24	2,12	7,18	3,39	2,54	10,37	4,59	4,3	3,71
1998%	1,31	1,6	10,27	4,12	1,32	13,05	1,76	1,35	3,47

8.1.3. Effectif en CDD

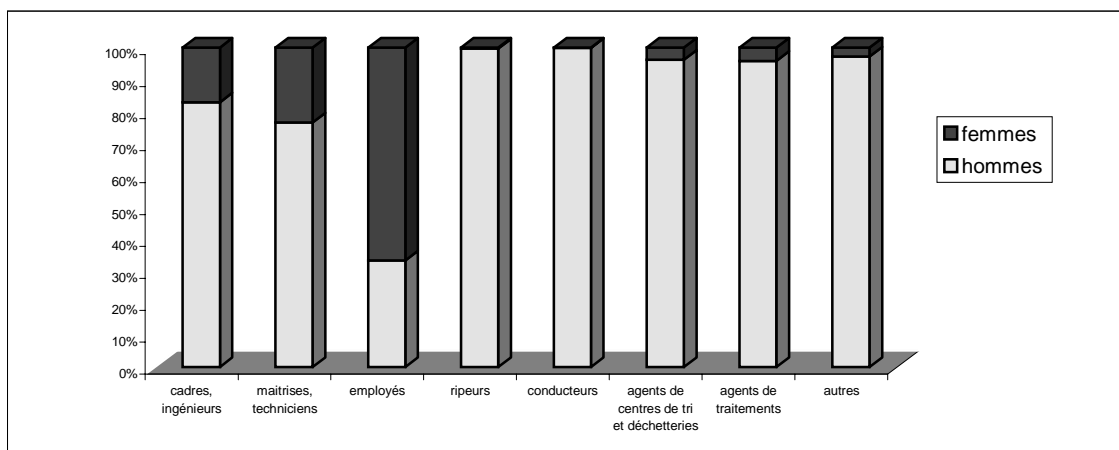
Le nombre de salariés en Contrat à durée déterminée reste faible et stable : 4,9 %

	CADRES / INGENIEUR S	MAITRISE TECHNICIENS	EMPLOYES		OUVRIERS			TOTAL	
			ripeurs	conducteurs	agents centres de tri et déchetteries	agents de traitement	autres		
1999	14	55	183	520	200	101	30	198	1301
%	0,89	3,33	9,58	6,84	2,37	6,59	4,61	6,92	4,96
1998	0,93	1,6	9,61	6,8	2,75	5,7	3,36	6,6	4,85



8.1.4. - Répartition hommes/femmes

Hommes	CADRES INGENIEURS	MAITRISE TECHNICIENS	EMPLOYES		OUVRIERS			TOTAL	
			ripeurs	conducteurs	agents centres de tri et déchetteries	agents de traitement	autres		
	1266	1275	639	7591	8432	1462	625	2784	24074
%	82,9	76,5	33,42	99,7	99,9	96,2	95,8	97,2	91,88
	62,26			99,05					
% 1998	60,8			99,6					92,46
Femmes	262	392	1273	23	9	58	28	81	2126
%	17,1	23,5	66,58	0,3	0,1	3,8	4,2	2,8	8,12
	37,74			0,95					
% 1998	39,2			0,4					7,54



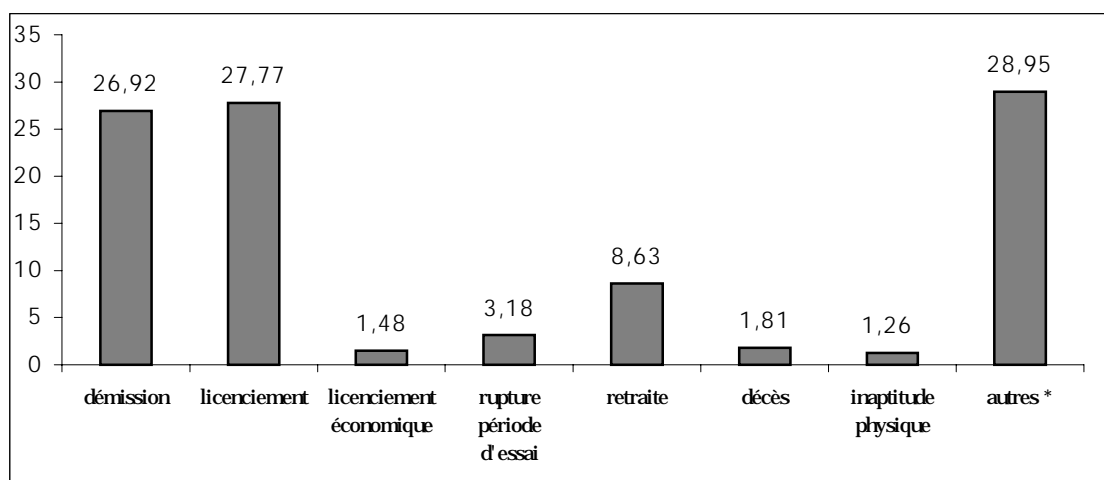
8.2. - L'EMPLOI

8.2.1. - Création d'emplois (CDI)

	CADRES / INGENIEURS	MAITRISE TECHNICIENS	EMPLOYES ripeurs	OUVRIERS conducteurs	agents centres de tri et déchetteries	agents de traitement	autres	TOTAL	
Embauches	186	269	289	562	589	159	68	245	2 367
Départs	133	139	137	524	525	75	45	242	1 820
Solde	53	130	152	38	64	84	23	3	547
%									2,15
% 1998									2,15

8.2.2. - Motifs de départs (CDI)

	CADRES / INGENIEURS	MAITRISE TECHNICIENS	EMPLOYES ripeurs	OUVRIERS conducteurs	agents centres de tri et déchetteries	agents de traitement	autres	TOTAL	
démission	34	39	46	163	113	27	2	66	490
licenciement	43	29	31	141	157	17	13	74	505
licenciement économique	2	3	3	2	6	5	1	5	27
rupture période d'essai	3	1	2	18	12	2	1	19	58
retraite	9	14	2	30	58	6	8	30	157
décès	2	3	3	9	13	1	1	1	33
inaptitude physique	0	2	0	6	5	3	4	3	23
autres *	40	48	50	155	161	14	15	44	527
Total	133	139	137	524	525	75	45	242	1820
* transferts, mutations, 48ème avenant...									



8-3 Le dialogue social

a) Accord salarial 1999

L'**avenant 51** à la CCN des activités du déchet a été signé le 22 juin 1999 par le Syndicat national des activités du déchet SNAD, d'une part et par la Fédération nationale des transports de l'équipement FGTE-CFDT, la Fédération nationale force ouvrière des transports CGT-FO, la Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC, la Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés FNCR, la Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC, d'autre part.

L'accord fixe de nouvelles valeurs de salaires minimaux, d'une part en relevant les coefficients de bas de grille, d'autre part en revalorisant la valeur mensuelle du point. Cette dernière est passée à 37,28 F à partir du 1^{er} octobre 1999, tandis que les coefficients hiérarchiques ont été relevés de 185 et 187 à 188 au 1^{er} juillet et bénéficient dès cette date de la nouvelle valeur du point à titre exceptionnel. Ainsi le salaire minimum correspondant au coefficient 188 est désormais fixé à 7008,64 F depuis le 1^{er} juillet 1999.

Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 6 novembre 1999.

b) Premier avenant à l'annexe VI de la CCN

Le **premier avenant** au protocole d'accord fixant les conditions de reprise des personnels ouvriers en cas de changement de titulaire d'un marché public a été signé le 19 octobre 1999 par le Syndicat national des activités du déchet SNAD, d'une part et par l'ensemble des fédérations de salariés d'autre part. Cet avenant a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 20 décembre 1999.

c) Formation

Un cinquante deuxième avenant à la CCN a été signé le 21 octobre 1999 par le Syndicat national des activités du déchet SNAD, d'une part et par la Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC, la Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés FNCR et la Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC, d'autre part.

Cet accord intéresse le personnel affecté à la conduite des véhicules ainsi que celui utilisant des engins automoteurs à conducteurs portés. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2000, pour une mise en application le 1^{er} septembre 2000. Il se réfère à la **loi « GAYSSOT »** du 6 février 1998 mais comporte des dispositions concernant la conduite de tous les types de véhicules.

Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 21 mars 2000.

9 – LES REMONTEES MECANIQUES

9.1. L'emploi

Données émanant du rapport de branche 1999

La branche des remontées mécaniques compte 18 000 salariés dont environ 80 % de saisonniers. Ces derniers sont employés dans les deux grandes filières d'exploitation du service des pistes d'une part et des appareils de remontées mécaniques d'autre part uniquement durant la saison d'hiver à quelques exceptions près.

Le SNTF tient des statistiques économiques et sociales qui permettent d'éclairer la structure du secteur des remontées mécaniques et qui forment le fond des éléments d'information fournis aux partenaires sociaux. Les informations présentées ici lui sont empruntées.

1) La composition du secteur

Les entreprises de remontées mécaniques adhérentes au SNTF relèvent de l'une ou l'autre des catégories suivantes : entreprises privées, entreprises sous statut public territorial ou sociétés d'économie mixte (SEM). Les entreprises privées sont les plus nombreuses et les plus importantes au regard de ces trois critères. 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 sont relativement nombreuses puisqu'elles 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'exploitation mixte représentent 14 % des entreprises adhérentes au SNTF. Elles exploitent 22 % des installations, réalisent 19 % du chiffre d'affaires et emploient 22 % du personnel.

On déduit de ces pourcentages que les entreprises sous statut public numériquement assez nombreuses, sont de taille plus modeste que celles relevant des deux autres catégories.

2) Les effectifs salariés

Le rapport 1999 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 de la négociation collective 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 98/99, et fait une estimation de l'emploi global du secteur, à partir d'un rapport effectif/installations en exploitation.

Au total le SNTF recense 13 797 emplois dans les 216 entreprises qui ont répondu à un questionnaire emploi et estime à 17 839 personnes l'emploi total du secteur. En estimation professionnelle, après un tassement en 96/97, l'emploi permanent enregistre une progression de 4,4 %. L'emploi saisonnier progresse encore significativement de 7 %. Concernant l'emploi homme/femme, l'emploi homme progresse de 4,4 %, l'emploi femme accentue sa progression de 13,9 %.

Il y a lieu de distinguer les métiers des remontées mécaniques et ceux du service des pistes (damage, balisage, signalisation, déclenchement préventif d'avalanches, neige de culture, secours). Le service des pistes occupe environ 3 400 personnes.

Effectifs salariés des remontées mécaniques 98/99 France entière (données par massifs cumulées)

	Réponses	Estimation profession
Nombre d'entreprises	216	390
Permanents homme ouvrier	1.252	1.600
employé	75	102
technicien	657	843
cadre	363	466
Permanents homme total	2.347	3.011
Permanents femme ouvrier	30	37
employé	236	302
technicien	102	131
cadre	48	65
permanents femme total	416	535
PERMAMENTS TOTAL	2.763	3.546
Saisonniers homme ouvrier	7.922	10.206
employé	146	190
technicien	175	230
cadre	26	36
saisonniers homme total	8.269	10.662
Saisonniers femme ouvrier	1.434	1.815
employé	1.379	1.766
technicien	29	41
cadre	5	9
saisonniers femme total	2.847	3.631
SAISONNIERS TOTAL	11.116	14.293
EFFECTIF TOTAL	13.797	17.839

9.2. 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 alternance.

En matière de formation continue, le SNTF est habilité à organiser des examens professionnels en vue de la délivrance d'attestations d'aptitude aux différentes spécialités du secteur des remontées mécaniques. Cette attestation vaut 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 sont organisés pour les agents d'exploitation des téléskis, des télésièges à pince fixe ou débrayable, télécabines et conduite de chenillettes de damage. L'obtention de ces attestations d'aptitude, vérification de compétences, constitue aussi une aide à la classification. Au cours de la saison 1998/1999, 2.463 salariés ont été présentés à des examens organisés par le SNTF, avec un taux de réussite de 82 %.

Parmi les nombreuses formations professionnelles initiées ou conduites par le SNTF, couvrant l'ensemble des fonctions à l'intérieur des entreprises, on notera une accentuation sur le thème de la sécurité du travail prenant, par exemple, en compte le risque de chute à ski dans la formation du brevet de pisteur-secouriste, parallèlement à la mobilisation des entreprises sur les mêmes sujets.

9.3. Salaires

1) L'étude introduite en 1997, tendant à présenter une image de tous les coefficients de l'annexe 1 en prenant en compte la large diversité des entreprises, a été reconduite. Il en résulte le tableau ci-dessous indiquant les salaires moyens horaires et mensuels pour 169 heures (il s'agit de rémunération moyenne brute toutes primes confondues).

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE CONVENTIONNEL AU 1.12.98	
			SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
125	42.65 F	7 368.92 F	40.24 F	6 800.00 F
131	44.10 F	7 629.67 F	41.41 F	6 999.00 F
136	45.48 F	7 796.67 F	42.37 F	7 161.00 F
143	46.95 F	8 125.34 F	43.73 F	7 390.00 F
148	48.35 F	8 401.90 F	44.70 F	7 554.00 F
159	50.75 F	8 812.97 F	46.81 F	7 911.00 F
170	53.08 F	9 256.55 F	48.91 F	8 265.00 F
179	55.57 F	9 581.55 F	50.61 F	8 553.00 F

2) Parallèlement l'étude sur les salaires effectifs moyens a été étendue aux déclarations annuelles des données sociales. Le salaire moyen horaire et mensuel portant cette fois sur l'ensemble des coefficients des grilles conventionnelles peut être ainsi présenté.

D.A.D.S. 1998

SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
73,43 F	12.410,55 F

9.4. Accidents du travail et prévention

Source : CNAMTS	ANNÉE 1996		ANNÉE 1997		ANNÉE 1998	
	TOTAL	% EFFECTIF	TOTAL	% EFFECTIF	TOTAL	% EFFECTIF
REMONTÉES MÉCANIQUES (RISQUE 60.2.CA - CTN 12)						
Effectif salariés	6610		7040		7184	
Accidents avec arrêt	708	10,71	725	10,30	670	9,33
dont Accidents avec incapacité permanente	94	1,42	73	1,04	79	1,10
dont Accidents mortels	3	0,05	1	0,01	2	0,03

Sur l'ensemble des 3 années considérées, le taux des accidents du travail reste élevé. A cet égard, le tableau combinant les incidences de fréquence et de gravité par Comités Techniques Nationaux de la CNAM en 1998 montre qu'en terme de risques professionnels pour les salariés, la branche des remontées mécaniques se situe juste derrière celle du BTP, laquelle est la plus accidentogène de tous les CTN. Si l'on considère le nombre d'accidents mortels recensés dans le tableau récapitulatif des accidents mortels du travail survenus pendant la période 1985-1999, on constate une moyenne de deux par an se répartissant également entre le secteur « exploitation entretien » et le « service des pistes ». Les accidents des salariés des services d'exploitation de remontées mécaniques et des services de pistes ont fait l'objet d'une étude de la CRAM Rhône-Alpes sur les accidents du travail à ski, lors des saisons 94-95 et 95-96.

En matière de prévention des risques professionnels, diverses actions sont en cours :

- Signature le 2 avril 1999 entre la CNAM et le SNTF d'une nouvelle convention nationale d'objectifs d'une durée de 4 ans.
- Signature le 5 janvier 1999 par le SNTF et les syndicats FO et CFDT, suite aux conclusions du groupe de travail mis en place lors de la réunion du 7 janvier 1998 de la Commission mixte paritaire de la convention nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques, d'un accord-cadre relatif à la sécurité des salariés et à la prévention des accidents du travail. Cet accord, qui concerne à la fois les installations des remontées mécaniques et les domaines skiabiles, a fait l'objet d'un arrêté d'extension ; il traduit la volonté des partenaires sociaux d'améliorer sur le terrain la sécurité du travail dans la branche des remontées mécaniques.
- Elaboration d'un projet d'arrêté ministériel relatif à la sécurité du travail des personnels d'exploitation pour les futurs téléphériques monocâbles par un groupe de travail dirigé par le Service Technique des Remontées Mécaniques avec l'ensemble des partenaires concernés : STRM, DTT, SNTF, CRAM Rhône-Alpes, constructeurs, Inspection du travail des transports. Le projet d'arrêté, qui a été soumis pour avis à la Commission des Téléphériques du 21 septembre 99, a été adopté à l'unanimité par les membres de la commission. Il a été publié au Journal Officiel du 10 septembre 2000.

9.5. La négociation collective

1) L'évolution des salaires conventionnels et des primes

Revalorisation des salaires

Par accord paritaire au 1er décembre 1998 : Par rapport au 1er juin 1998, l'accord porte revalorisation des salaires minimaux professionnels de 1 % au coefficient 125 et 0 % au coefficient 275 avec application de la formule $y = ax + b$ entre ces deux coefficients.

Revalorisation des indemnités et primes au 1^{er} décembre 1998

Au 1^{er} décembre 1998 l'accord salarial a également revalorisé les indemnités et primes :

a) Indemnité compensatrice de panier journalier :

Portée de 31,68 F à 31,84 F

b) Indemnité compensatrice d'équipement (annuelle) :

• Skis et bâtons : portée de 204,86 F à 205,88 F

• Chaussures : portée de 82,27 F à 82,78 F

c) Prime de langues étrangères :

Portée de 260,08 F à 261,38 F par mois.

d) Prime d'artificier :

Portée de 164,00 F à 164,82 F

Au 1^{er} décembre 1999 les salaires minimaux professionnels et les indemnités et primes ont été revalorisés par accord conventionnel.

2) Accord conventionnel conditions de travail et sécurité du personnel

Compte tenu des alarmants problèmes dans ce domaine, la commission paritaire s'est vue confier le soin d'étudier une démarche appropriée. D'intéressants échanges et études menés notamment avec les

collaborateurs de la Direction des Transports Terrestres et avec la participation de la CRAM Rhône-Alpes, ont permis l'élaboration efficace et rapide d'un accord paritaire, signé le 5 janvier 1999, et engageant la profession dans un cadre d'actions propices à l'évolution et au développement des conditions de travail et à la sécurité du personnel. Conformément à l'accord conventionnel le SNTF a engagé de nombreuses actions dans les domaines de l'information et de la formation à la sécurité.

3) Troisième convention nationale d'objectifs avec la CNAM – TS

La troisième convention d'objectifs a été signée le 2 avril 1999 entre le SNTF et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés permettant ainsi à la branche de poursuivre une politique active d'amélioration de la sécurité du travail avec le concours de la CRAM. Cette nouvelle convention a une durée de validité de 4 ans.

4) Projet d'accord national sur la réduction modulation et l'aménagement du temps de travail

Dès l'étude même des projets de la loi sur les 35 heures, le SNTF avait sans attendre engagé la réflexion et proposé d'emblée à ses partenaires sociaux des projets d'accords paritaires adaptés à la branche.

Plusieurs réunions conventionnelles ont permis d'intéressants échanges et amendements. Actuellement elles se poursuivent et intègrent les données de la 2ème loi Aubry dans le cadre d'un projet d'accord liant les modalités de la reconduction des contrats de travail saisonniers, l'indemnisation des saisonniers en cas de report d'embauche pour manque de neige et la modulation réduction de la durée annuelle du travail.

5) Rapport LE PORS

Présenté par Monsieur Anicet LE PORS à Mesdames Martine AUBRY et Michelle DEMESSINE en janvier 1999 sous le titre de « Proposition pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du Tourisme », il est étudié au sein du Conseil National de la Montagne où il a fait l'objet d'un rapport intermédiaire.

Pour sa part le SNTF a mis en exergue six points importants et prioritaires pour la branche :

- Confirmation du principe de l'attribution du chômage partiel pour les salariés permanents et saisonniers d'entreprises connaissant une réduction ou une suspension d'activité liée au déficit d'enneigement.
- Chômage saisonnier UNEDIC. Délibération n° 6 portant application de l'article 28 E du règlement annexe à la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance chômage.
- Fonds d'indemnisation professionnel pour les agents saisonniers faisant l'objet d'un report d'embauche pour manque de neige en début de saison.
- Engagement de développement de la formation.
- Formation des saisonniers à l'intersaison.
- Participation des représentants saisonniers du personnel aux réunions d'intersaison.
- manque de neige en début de saison.
- Engagement de développement de la formation.
- Formation des saisonniers à l'intersaison.
- Participation des représentants saisonniers du personnel aux réunions d'intersaison.

10 - LE TRANSPORT MARITIME

En 1999, la baisse des échanges mondiaux effectués par voie maritime se poursuit (- 1%) après celle de 1998 (- 0,7%) marquant un coût d'arrêt à une période de 15 années de croissance ininterrompue.

Dans le domaine du transport pétrolier, l'aggravation du déséquilibre entre une demande de transport en baisse et une offre de tonnage toujours en hausse a entraîné en 1998 et 1999 une forte baisse des trafics et des taux de fret. (de 15 à 30 % selon la catégorie).

Sur les lignes régulières, les opérateurs européens, et notamment français regagnent du terrain face aux sociétés asiatiques.

En transport de passagers, le trafic transmanche a été marqué en 1999 par la fin du duty-free. Après une bonne année 1998, les compagnies françaises Seafrance et Brittany Ferries ont enregistré une baisse de leurs trafics en 1999.

La SNCM a connu de bons résultats en 1999 (+ 9,5 % tous réseaux confondus).

Enfin, le secteur de la croisière poursuit en 1999 sa forte croissance, de manière similaire à celui du marché américain depuis 15 ans (où le rythme annuel moyen est de près de 8 %). La flotte européenne se modernise, notamment celle sous pavillon français (registre Wallis et Futuna) qui compte cinq paquebots en 1999.

La flotte de commerce : données CNPE – DTMPL

Avec 209 navires de charge (de plus de 100 JB), la flotte de commerce sous pavillon français reste stable en effectifs depuis 5 ans.

	1997	1998	1999
Cargos	113	115	110
Hydrocarbures	59	58	61
Navires à passagers	38	37	38
Total	210	210	209

Source : DTMPL

L'âge moyen général de la flotte de commerce en 1998 est de 15 ans (14,8 ans en 1997)

L'âge moyen des pétroliers reste à 17,7 ans, alors que l'âge moyen des navires à passagers s'est accru de 6 mois (10,1 ans) et que s'est réduit dans la même proportion celui des cargos (10,7 ans).

Comparée à la situation de la flotte des pays de l'Union européenne, établie au 1^{er} juillet 1997, la Flotte française apparaît globalement de 3 ans plus jeune. Par catégorie de navires, la flotte à passagers reste jeune, mais celle des porte-conteneurs accuse un certain vieillissement (11 ans contre 8).

98 navires étaient immatriculés dans les TAAF en 1998 (+ 2 par rapport à 1997) représentant 6 millions de tonnes de port en lourd.

On compte en 1999, 100 navires au registre TAAF pour 6,2 millions de tonnes de port en lourd.

10.1. L'EMPLOI

ANALYSE DE L'EMPLOI MARITIME AU COMMERCE DE 1997 A 1999(DIRECTION DES GENS DE MER)

RAPPEL METHODOLOGIQUE.

Les études réalisées par le bureau de l'emploi maritime au commerce portent chaque année sur les effectifs constatés au 31 décembre. Elles sont menées à partir d'un questionnaire adressé directement aux entreprises d'armement maritime d'un panel représentant environ 90 % de l'emploi des secteurs d'activités appartenant au champ étudié, défini en 1989 et inchangé depuis.

Au fil du temps, certaines entreprises ont adopté une stratégie de diversification de leurs activités, exploitant des navires dans deux, voire trois des secteurs de référence de l'enquête.

Dans l'état actuel du questionnaire, le décompte des navigants de chaque armement est cependant globalement imputé à un seul secteur, celui de l'activité dominante

Le champ et le nombre d'entreprises sont restés stables :

Le champ de l'enquête concerne les secteurs suivants : lignes régulières, transport de passagers, transport à la demande, transport pétrolier, cabotage, services publics et activités portuaires.

Ce champ est resté le même depuis 1989 et n'a pas été remis en cause cette année.

Ainsi sur l'ensemble des quelques 90 entreprises que compte la flotte de commerce, 31 jugées représentatives de ces secteurs constituent le panel de l'enquête, avec les associations professionnelles des sociétés de remorquage et de lamanage, et les services portuaires (dragage, balisage), dont les données sont fournies par la direction du transport maritime, des ports et du littoral.

Par contre le pilotage, le micro-cabotage et l'offshore ne sont pas intégrés au panel de référence.

Le nombre d'entreprises du panel est resté stable

Les modifications du panel ont entraîné une variation directe du nombre de marins décomptés dans chaque secteur

Ces variations se sont traduites globalement par une hausse de 269 marins de l'effectif recensé au commerce en 1997, prise comme année de référence. Le nombre de navigants français décomptés au commerce au 31 décembre 1997 est ainsi passé de 8669 (ancien panel) à 8938 (nouveau pan

Cette modification du panel introduit une rupture dans les séries de données annuelles.

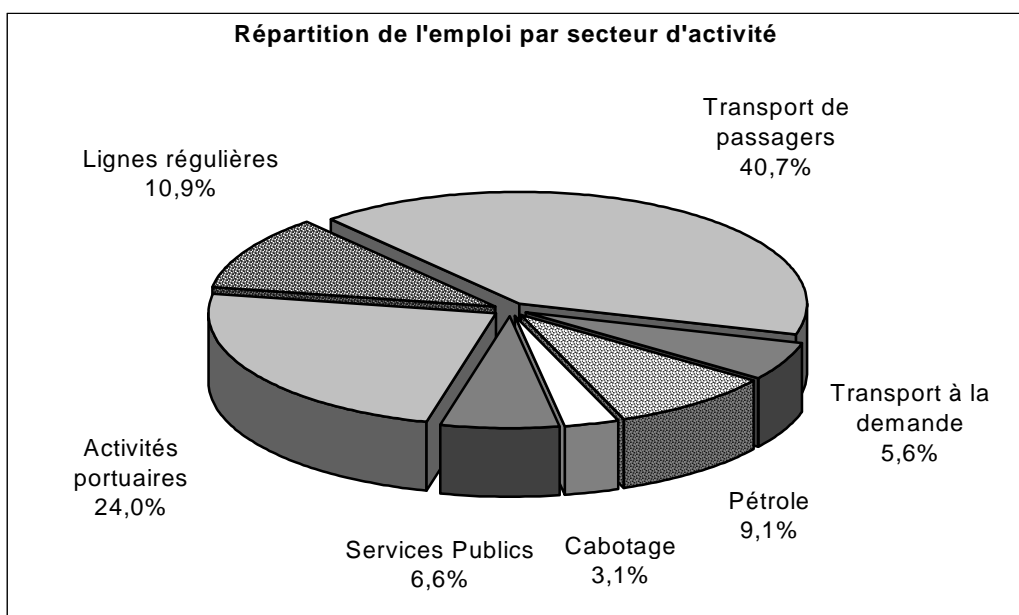
Une série de données, constituée sur la base de l'ancien panel, s'achève : elle va de 1989 à 1997. Une nouvelle série, s'appuyant sur le panel modifié, court de 1997 à 1999.

La prolongation de cette série dépendra des conclusions de l'étude prévue de la refonte des outils d'observation.

10-1.1. LA SITUATION DE L'EMPLOI AU 31 DECEMBRE 1998

Sur la base du panel modifié, l'enquête au 31 décembre 1998 a recensé 9 579 marins français au commerce, dont 2 857 officiers et 6 722 personnels d'exécution.

1- Le transport de passagers et les activités portuaires représentent près des 2/3 des emplois au commerce.



On compte 3 897 marins au transport de passagers, représentant 40,7 % du total des emplois, et 2 292 marins (soit 24 %) dans les activités portuaires.

SECTEUR	Poids du secteur	OFF.	% Off.	P.E.	% Pex	TOTAL	
Lignes régulières	10,9%	424	40,7%	619	59,3%	1043	100,0%
Transport de passagers	40,7%	557	14,3%	3340	85,7%	3897	100,0%
Transport à la demande	5,6%	350	64,9%	189	35,1%	539	100,0%
Pétrole	9,1%	512	58,6%	362	41,4%	874	100,0%
Cabotage	3,1%	133	44,8%	164	55,2%	297	100,0%
Services Publics	6,6%	175	27,5%	462	72,5%	637	100,0%
Activités portuaires	23,9%	706	30,8%	1586	69,2%	2292	100,0%
Total	100,0%	2857	29,8%	6722	70,2%	9579	100,0%

Hors enquête, on recense au pilotage 656 emplois de navigants, dont 364 pilotes, 28 officiers et 264 personnels d'exécution (source : Fédération Française des Pilotes Maritimes - FFPM).

2 - Le personnel d'exécution représente globalement plus de 70 % des effectifs. Cette proportion varie fortement selon le secteur d'activité.

Le personnel d'exécution est très nombreux dans le transport de passagers où les 3 340 marins d'équipage représentent près de 86 % de l'effectif navigant de ce secteur.

Dans les secteurs des services publics et des activités portuaires, la proportion de personnel d'exécution reste dans la moyenne générale.

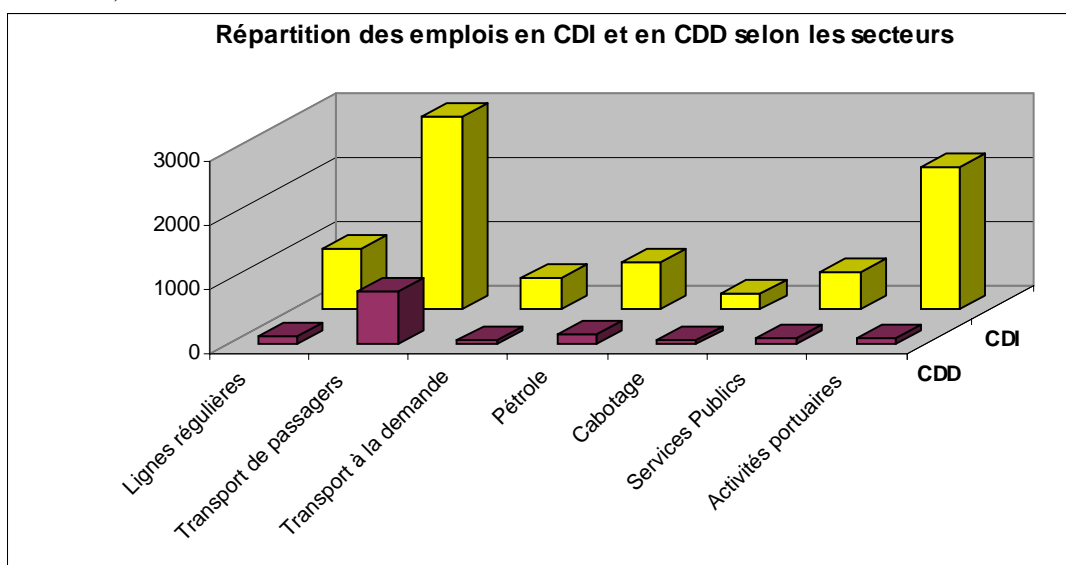
Cette catégorie reste majoritaire dans le secteur des lignes régulières (59,3 %), malgré l'importance de l'immatriculation au registre TAAF, ainsi qu'au cabotage (55,2 %).

En revanche, dans les deux autres secteurs également concernés par le registre TAAF, ce sont les officiers qui constituent la part majoritaire de l'effectif des navigants français : on ne compte en effet que 41,4 % de personnel d'exécution au pétrole (362 marins) et 35,1 % au transport à la demande (189 marins).

3 - Les CDD représentent 14 % des emplois. Cette proportion varie selon les secteurs et la catégorie des personnels.

SECTEUR	Officiers			Pex			TOTAL		
	CDD	Off.	%	CDD	Pex	%	CDD	Off. + Pex	%
Lignes régulières	71	424	17%	33	619	5%	104	1 043	10%
Transport de passagers	76	557	14%	744	3340	22%	820	3 897	21%
Transport à la demande	31	350	9%	8	189	4%	39	539	7%
Pétrole	98	512	19%	51	362	14%	149	874	17%
Cabotage	14	133	11%	42	164	26%	56	297	19%
Services Publics	28	175	16%	39	462	8%	67	637	11%
Activités portuaires	21	706	3%	42	1586	3%	63	2 292	3%
Total	339	2857	12%	959	6722	14%	1298	9 579	14%

La proportion d'emplois précaires (CDD) est supérieure à la moyenne nationale (10 % en mars 1998 – Source INSEE.)



La proportion d'emplois précaires est particulièrement élevée dans 3 secteurs : au transport de passagers (21 %), au cabotage (19 %) et au pétrole (17 %). Elle n'est inférieure à la moyenne nationale que dans le transport à la demande (7 %) et les activités portuaires (3 %).

Près des deux tiers des emplois à durée limitée (820 sur 1278, soit 64 % des CDD) se concentrent dans le secteur du transport de passagers, alors que ce secteur ne représente que 41 % du total des emplois.

La proportion de CDD est sensiblement identique chez les officiers (12 %) et chez les personnels d'exécution (14 %). Toutefois des différences notables apparaissent dans certains secteurs. L'emploi précaire touche ainsi 26 % du personnel d'exécution au cabotage, contre 11 % des officiers ; 22 % au transport de passagers contre 14 % ; 8 % dans les services publics contre 16 % ; 5 % aux lignes régulières contre 17 %.

4 - 19 % des navigants français sont employés à bord de navires immatriculés au registre TAAF.

Sur l'ensemble des quatre secteurs concernés (lignes régulières, transport à la demande, pétrole et cabotage) 1866 sur 2753 marins français (soit 68 %) naviguent sous immatriculation TAAF.

Ce phénomène atteint une très forte proportion aux lignes régulières (80 %) et au transport à la demande (75 %). Au pétrole, cette part reste dominante (58 %). Elle représente une importante minorité au cabotage (41 %).

L'emploi sous registre TAAF concerne davantage les officiers (1116) que le personnel d'exécution (750). Il atteint au cabotage 80 % chez les officiers et 10 % pour le personnel d'exécution.

5 – Plus de la moitié des cessations d'activité ont pour origine la retraite (33,1 %) ou le licenciement économique (24,4 %, CAA inclus).

En effet, sur un total de 538 contrats permanents ayant pris fin en 1998, 178 ont été interrompus pour cause de retraite et 131 pour cause de licenciement économique, avec ou sans CAA.

Au 3^{ème} rang vient la démission avec une part de 20,1 % dans les causes de départ.

L'inaptitude physique (6,7 %), la sédentarisation (4,6 %), le décès (4,4 %) et les autres licenciements (4,1 %) constituent les causes des autres cessations d'emploi.

Les cessations d'activité touchent relativement plus les officiers (45,4 %) si on compare ce taux à la proportion d'officiers (30 %) dans le volume global des emplois.

Près de 70 % des cessations d'activité sont concentrées dans 3 secteurs : lignes régulières (31,4%), pétrole (21,3 %) et transport de passagers (18,2 %).

10.1.2. - L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FRANÇAIS EN 1998 ET 1999.

Afin de pouvoir comparer "toutes choses égales par ailleurs", la situation de l'emploi maritime de 1997 à 1999, les variations ont été mesurées à partir des données "corrigées" de 1997, c'est-à-dire établies sur la base du même (nouveau) panel d'entreprises que 1998 et 1999. *Les écarts relevés ci-dessous relèvent donc bien de l'évolution effective de la situation de l'emploi, étudiée dans les mêmes entreprises à un an ou deux ans d'intervalle.*

1 – Après une nette augmentation en 1998 (7,2 %), le nombre d'emplois au commerce est resté stable en 1999 (-0,6 %).

Globalement de 97 à 99, le nombre d'emplois a crû de 584 marins, soit 6,5 %.

SECTEURS	Variation en %						Variation en nombre					
	1997	1998	1999	Var. 97-98	Var. 98-99	Total 97-99	1997	1998	1999	Var. 97-98	Var. 98-99	Total 97-99
Lignes régulières	1171	1043	901	-10,9%	-13,6%	-23,1%	1171	1043	901	-128	-142	-270
Transport de passagers	3234	3897	4021	20,5%	3,2%	24,3%	3234	3897	4021	663	124	787
Transport à la demande	526	539	554	2,5%	2,8%	5,3%	526	539	554	13	15	28
Pétrole	773	874	878	13,1%	0,5%	13,6%	773	874	878	101	4	105
Cabotage	318	297	276	-6,6%	-7,1%	-13,2%	318	297	276	-21	-21	-42
Services Publics	616	637	623	3,4%	-2,2%	1,1%	616	637	623	21	-14	7
Activités portuaires	2300	2292	2269	-0,3%	-1,0%	-1,3%	2300	2292	2269	-8	-23	-31
TOTAL	8938	9579	9522	7,2%	-0,6%	6,5%	8938	9579	9522	641	-57	584

Après les baisses de 1996 (-7,2 %) et de 1997 (-2,3 %), l'emploi a augmenté de 641 marins en 1998 et diminué en 1999 de 57.

Le taux d'embauche en emplois permanents (CDI) a été de 10 % en 1998 et de 7 % en 1999.

7 – De 97 à 99, les gains d'emplois se concentrent dans les secteurs du transport de passagers (+ 787) et du pétrole (+ 105), tandis que la chute des emplois aux lignes régulières se poursuit (- 270).

3 – La hausse des effectifs de marins au commerce est due essentiellement (pour 92 %) à l'augmentation des emplois de personnel d'exécution.

SECTEURS	OFFICIERS						PERSONNEL D'EXECUTION					
	1997	1998	1999	Var. 97-98	Var. 98-99	Total 97-99	1997	1998	1999	Var. 97-98	Var. 98-99	Total 97-99
Lignes régulières	499	424	328	-75	-96	-171	672	619	573	-53	-46	-99
Transport de passagers	525	557	623	32	66	98	2709	3340	3398	631	58	689
Transport à la demande	334	350	357	16	7	23	192	189	197	-3	8	5
Pétrole	442	512	519	70	7	77	331	362	359	31	-3	28
Cabotage	145	133	137	-12	4	-8	173	164	139	-9	-25	-34
Services Publics	167	175	178	8	3	11	449	462	445	13	-17	-4
Activités portuaires	682	706	697	24	-9	15	1618	1586	1572	-32	-14	-46
TOTAL	2794	2857	2839	63	-18	45	6144	6722	6683	578	-39	539

Sur deux ans le nombre de marins d'équipage augmente de 8,8 % (+ 539) en 1998 contre 1,6 % pour les officiers (+ 45). Dans les deux catégories, l'augmentation a eu lieu en 1998, suivie d'une légère baisse (- 0,6 % au total) en 99.

Les officiers au nombre de 2839 en 1999, représentent ainsi 29,8 % des effectifs en 1998 et 1999 au lieu de 31,3 % en 97.

4 – La tendance à la précarisation de l'emploi a connu une brutale accélération en 1998 (+ 42,3 %). Au total, de 97 à 99, le nombre de CDD a fortement progressé : 22,4 % contre 4,7 % pour les CDI.

La tendance à la précarisation de l'emploi, amorcée en 1997, s'accroît : la proportion globale de CDD passe ainsi de 10 % en 1997, à 14 % en 1998 et reste à 12 % en 1999.

SECTEURS	CDI						CDD					
	1997	1998	1999	Var. 97-98	Var. 98-99	Total 97-99	1997	1998	1999	Var. 97-98	Var. 98-99	Total 97-99
Lignes régulières	1060	939	817	-121	-122	-243	111	104	84	-7	-20	-27
Transport de passagers	2616	3077	3383	461	306	767	618	820	638	202	-182	20
Transport à la demande	503	500	509	-3	9	6	23	39	45	16	6	22
Pétrole	735	725	726	-10	1	-9	38	149	152	111	3	114
Cabotage	263	241	257	-22	16	-6	55	56	19	1	-37	-36
Services Publics	563	570	544	7	-26	-19	53	67	79	14	12	26
Activités portuaires	2286	2229	2170	-57	-59	-116	14	63	99	49	36	85
TOTAL	8026	8281	8406	255	125	380	912	1298	1116	386	-182	204

10.1.3 - AUTRES DONNEES SUR L'EMPLOI.

1-Régime de cessation anticipée (CAA) des marins du commerce

Bilan du dispositif au 31/12/1999

Depuis 1985, date de mise en place du dispositif, 3814 marins au commerce ont bénéficié du dispositif.

Nous avons eu, en 1999, 35 nouveaux bénéficiaires. Compte tenu des dossiers déjà en cours au 1^{er} janvier 1999, ce sont 426 marins au commerce qui ont bénéficié du système de CAA sur l'année.

Depuis la mise en place du dispositif, le nombre de bénéficiaires diminue de façon régulière.

2-Les mesures d'aides à l'emploi au commerce

Les principales aides en faveur de l'emploi applicables actuellement au secteur maritime de la navigation au commerce sont :

- le contrat de qualification ;
- le contrat initiative emploi ;
- l'embauche d'un premier salarié ;
- l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de bénéficiaires de ces différentes mesures pour la pêche et le commerce.

Mesures	Nombre de dossiers en cours au 31/12/1999		
	Pêche	Commerce	Total
Contrat de qualification		180	180
Contrat initiative emploi	93	16	109
Embauche au 1 ^{er} salarié	223	13	236
Aide à la création d'entreprise	47	24	71
TOTAUX	363	233	596

Les mesures d'aide à l'emploi au commerce de 1995 à 1999.

Mesures	Année 1995	Année 1996	Année 1997	Année 1998	Année 1999
Contrat de qualification	9	92	91	94	93
Création d'entreprise	1	11	5	10	6
Embauche du 1 ^{er} salarié	7	12	6	6	6
Contrat initiative emploi	2	16	12	9	1
TOTAL	19	131	114	119	106

Parmi les différentes mesures d'aide à l'emploi, c'est le contrat de qualification qui est le plus utilisé.

On note une certaine stabilité depuis 1996 du recours à cette mesure.

Les aides de l'Etat portent sur :

- le versement de primes au regard du contrat de qualification et du contrat initiative emploi ;
- l'exonération des charges sociales ENIM incombant à l'employeur qui se sont élevées en 1999, pour l'ensemble des secteurs à 2 839 810 francs.

3-Le chômage au commerce de 1995 à 1999 données fournies par le bureau central de la main d'œuvre maritime (BCMOM).

En 1999, le taux de chômage pour les marins du commerce, est inférieur à 6 %, alors qu'il se situe autour de 11 % au niveau national.

Si l'on rapporte le nombre de demandeurs d'emploi au nombre de marins fourni par l'enquête auprès des entreprises, on obtient, pour 1999, les taux de chômage suivants :

Officiers	3,83 %
Membres de l'équipage	5,59 %
Toutes catégories confondues	5,95 %
(plaisance comprise)	

En 1999, le nombre de demandeurs d'emploi a diminué globalement de près de 22 %.

	Nombre moyen de demandeurs d'emploi					Variation 1998-1999	Variation 1995-1999
	1995	1996	1997	1998	1999		
Officiers	210	171	119	114	109	- 3,79 %	- 100 - 47,92 %
équipage	563	461	466	507	374	- 26,29 %	- 189 - 33,57 %
Plaisance	88	109	102	107	84	- 20,85 %	- 4 - 4,57 %
TOTAL	861	741	687	727	567	- 21,98 %	- 293 - 34,09 %

Le chômage de longue durée est moins important chez les officiers. Depuis 1995 il a régressé de façon significative pour les officiers et les membres d'équipage.

De 1995 à 1999, la baisse du chômage profite davantage aux moins de 40 ans pour les officiers, aux plus de 40 ans pour les membres d'équipage.

10.2. FORMATION

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 d'enseignement maritime et aquacole (LEMA). Tous sont actuellement assurés de trouver des débouchés à l'issue de leur cursus.

Les effectifs en formation dans les ENMM s'établissent comme suit :

	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001
Formation officier	736	763	796	871	1007	1100
CAP marin du commerce	27	Abandon	-	-	-	-
BEP marin du commerce		17	34	40	13	14
TOTAL	763	780	830	911	1020	1114

Les effectifs en formation initiale dans les LEMA s'établissent comme suit (données commerce seules)

	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001
CAP	72	82	105	125	125	127
BEP			59	103	59	60
BEP machiniste (Commerce-Pêche maritime)	284	343	396	388	430	437

10.3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

L'exploitation des Déclarations annuelles d'activités salariées par le Service Etudes Statistiques à la demande du CNT permet de présenter les données suivantes.

1/ Durée du travail

Ces données doivent être interprétées avec précaution dans la mesure où les entreprises déclarent souvent à la rubrique considérée dans les questionnaires la durée légale qui peut être différente de la durée effective du travail

Catégorie Socioprofessionnelle	Durée moyenne hebdomadaire
Chefs d'entreprise	39,2
Cadres	38,1
Employés	38,8
Ouvriers	39,6
Ensemble	40,2

Source : DADS – 1998 – Tableau réalisé à partir de données SES
(Données concernant les salariés à temps complet)

2/ Rémunérations

Catégorie socioprofessionnelle	Effectifs salariés permanents	Salaires nets moyens
--------------------------------	-------------------------------	----------------------

		(milliers F)
Chefs d'entreprise	67	468
Cadres	1 520	257
Officiers	1 010	245
Maîtres d'équipage	486	194
Matelots	1 951	141
Employés	2 296	116
Ouvriers	2 708	143
Ensemble	8 148	165

Source DADS – 1998 - idem.

10.4. Sécurité et prévention

▪ Accidents du travail maritime au commerce en 1999.

En 1999, on dénombre au total 1520 accidents du travail, dont 662 accidents survenus en mer et 858 accidents survenus à quai.

Deux décès ont été déplorés en mer dans l'activité navires à passagers ; ce chiffre doit être comparé aux 19 décès survenus dans le secteur pêches.

▪ Mise en place de la nouvelle organisation de l'inspection du travail maritime

Le décret n° 99-489 du 7 juin 1999 pris en application de l'article L.742-1 du code du travail et relatif à l'inspection du travail maritime et à la répartition des compétences au sein des services déconcentrés des affaires maritimes fixe la nouvelle organisation du service de l'inspection du travail maritime.

Au sein des directions interdépartementales ou départementales des affaires maritimes, chargées de ce service, un officier ou un fonctionnaire de catégorie A, nommé à la fonction d'inspection du travail maritime par arrêté ministériel, aura pour mission d'intervenir dans tous les domaines du droit du travail maritime ; un ou plusieurs agents de catégorie B exerceront, sous son autorité, la fonction de contrôleur du travail maritime.

Ces fonctionnaires exerceront l'ensemble des missions et la totalité des compétences de leurs fonctions avec les mêmes prérogatives et les mêmes obligations que leurs homologues placés sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Par ailleurs, les centres de sécurité des navires assureront un rôle de coordination, d'animation et de contrôle de la prévention des risques professionnels maritimes et apporteront leurs concours en ce domaine aux services de l'inspection du travail maritime.

10.5. Dialogue social

1) dialogue social européen

En décembre 1999, le Parlement européen et le Conseil ont adopté la directive sur la mise en application des heures de travail des marins à bord de navires utilisant des ports communautaires. Cette Directive est le complément nécessaire de la Directive qui met en œuvre l'Accord européen sur le temps de travail des marins, conclu le 30 septembre 1998 entre la Communauté européenne des associations d'armateurs (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports (FST) (directive 99/63/CE). La Directive de « mise en application » prévoit un niveau comparable de sécurité et de protection de la santé des marins à bord de tous les navires, quel que soit leur pavillon.

2) Négociation collective

La négociation de l'accord de branche sur la réduction du temps de travail des personnels navigants se poursuit au sein de la Commission paritaire nationale du secteur.

La plupart des armements au commerce, à l'exception d'un seul d'entre eux, ont anticipé les échéances de la loi Aubry I et ont proposé des accords offensifs de réduction du temps de travail. Ce mouvement a été engagé en 1999, mais le bilan complet ne pourra en être établi qu'au titre de l'année 2000.

On peut souligner le fait qu'à la différence du secteur de la pêche maritime, l'application de la loi Aubry a été directe et n'a pas nécessité de textes d'adaptation.

3) Elections professionnelles

Représentation du personnel navigant au commerce

Le bilan de la représentativité syndicale du personnel navigant est établi chaque année. Il est basé sur la représentativité du personnel au sein des armements maritimes au commerce exploitant des navires battant pavillon français.

L'enquête porte sur les résultats des élections des délégués de bord ou des représentants aux comités d'entreprise, conformément aux dispositions des articles L 421-1 et L 431-1 du code du travail, applicables aux entreprises d'armement maritime par renvoi de l'article L 742-3 du code du travail.

-Elections de délégués de bord (navires de plus de 10 marins salariés)

-Elections des représentants du personnel aux comités d'entreprise ou d'établissement des entreprises d'armement maritime, au titre de l'année 1999

Organisations	Pourcentage en voix officiers	Pourcentage en voix personnel d'exécution	Pourcentage officiers et personnel d'exécution
CGT	42,43 %	57,18 %	49,80 %
CFDT	28,84 %	31,25 %	30,05 %
FO	7,81 %	4,37 %	6,09 %
CFDT	0 %	0 %	0 %
CGC/SNPOMM	18,41 %	0 %	9,20 %
	2,51 %	7,20 %	4,86 %

11 – LE TRANSPORT AERIEN

L'activité du transport aérien a augmenté de 11,1 % en volume en 1999, grâce principalement au transport international. Ce bon résultat est dû à l'activité voyageurs qui a bénéficié de la plus forte progression de l'ensemble des modes de transport (+ 12,6 %), soit un rythme près de deux fois supérieur à celui des deux années précédentes (+ 5,5 % en 1997 et + 6,7 % en 1998). Air France a profité de ses accords avec la compagnie américaine Delta Airlines, ainsi que de l'amélioration des infrastructures de Roissy (troisième piste d'atterrissage, nouveau terminal). La production a également été tirée par le développement d'autres plates-formes d'échange (« hubs ») d'Air France à Lyon, de Régional à Clermont-Ferrand et d'Air Littoral à Nice, ainsi que par l'émergence de compagnies à bas coûts.

L'évolution de l'activité de fret aérien a connu un rythme identique à celui de l'année précédente (+ 0,2 % après + 0,3 %). (Données CCTN).

Au cours de l'année 1999, le transport aérien a connu une évolution marquante dans deux domaines.

D'une part en matière de négociation et de mise en œuvre de la réduction du temps de travail, différents accords d'entreprises intervenus pour le personnel au sol de certaines compagnies ont permis le passage aux 35 heures au 1^{er} novembre 1999 ; pour le personnel navigant technique, la négociation collective mise en œuvre au niveau de la branche dès 1998 a trouvé sa conclusion dans la signature d'un accord de branche le 10 février 2000.

D'autre part, une série de rachats et prises de participation ont abouti à la constitution de deux principaux pôles économiques, le premier autour d'Air France avec Brit Air, proteus, Flandre Air et Regional Airlines et le second autour de Swissair avec AOM, Air Littoral et Air Liberté.

11.1. Panorama de l'activité et évolution de l'emploi

En 1999, l'ensemble des compagnies aériennes françaises emploie au total 75000 salariés environ ; de leur côté, les compagnies étrangères implantées en France occupent plus de 4000 personnes. L'emploi direct du secteur aérien, hors construction aéronautique, approche 100000 personnes, si l'on ajoute les personnels gérés par les aéroports (environ 10000) et les effectifs de contrôle aérien et technique dépendant de la DGAC (près de 10000 également).

Par ailleurs, l'ensemble des activités situées sur l'emprise des aéroports représente plus de 100000 emplois dont environ 10% sont des emplois d'assistance aéroportuaire.

Malgré la croissance importante de l'activité du transport aérien ces dernières années, le taux de chômage de la profession de navigant reste relativement élevé. Ainsi, en fin d'année 1999, l'ANPE dénombrait 997 personnels navigants techniques demandeurs d'emploi.

1/ ADP

L'année 1999 a été marquée par une forte hausse d'activité de l'activité aéroportuaire qui résulte pour partie de la croissance internationale. ADP a enregistré sur ses deux aéroports d'Orly et de Roissy une hausse d'activité de +8,4% par rapport à 1998.

Au 31 décembre 1999, l'effectif total d'Aéroports de Paris, comprenant les agents sous statut Aéroports de Paris c'est à dire les agents permanents, temporaires ainsi que les agents en congé sans solde, atteignait 7 849 agents (soit une progression de moins de 1% par rapport à l'année 1998).

Evolution des effectifs d'Aéroports de Paris par catégorie professionnelle sur 3 années

Années	Cadres	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution principale	Exécution simple	Total
1997	740	1 422	2 530	2 311	542	7 545
1998	784	1 513	2 717	2 381	384	7 779
1999	802	1 579	2 804	2 339	325	7 849

Informations 1999 obtenues auprès d'ADP

Source DGAC

Le taux de féminisation pour l'année 1999 sur l'ensemble des catégories de personnel est de 40,1%. L'âge moyen sur l'ensemble des catégories de personnel est de 40 ans et 4 mois.

Répartition par tranche d'âge des différentes catégories professionnelles (en %) en 1999

Catégories	Moins de 25 ans	de 25 ans à 49 ans	de 50 ans à 60 ans	plus de 60 ans
Cadres	0,6	59,9	36,9	2,6
Haute Maîtrise	0,4	64,5	34,5	0,7
Maîtrise	2,1	77,1	20,5	0,3
Exécution	7,7	82	10,2	0,2
Ensemble	3,5	74,5	21,5	0,6

Informations 1999 obtenues auprès d'ADP
Source DGAC

Aéroports de Paris a embauché, en 1999, 1 250 personnes dont 165 en contrat permanent et 1 085 en contrat temporaire. Pour cette même année le pourcentage des embauches d'agents de moins de 25 ans est de 35,4%.

Le nombre de départs pour l'année 1999 s'élève à 1 180 agents.

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 39 heures hebdomadaires depuis le 1^{er} janvier 1982, pour une durée de travail effective de 38 heures hebdomadaires depuis le 1^{er} octobre 1982.

Depuis le début de l'année 1999, aucune mesure d'augmentation salariale n'a été appliquée à la valeur de référence au 31 décembre 1998.

Niveau mensuel moyen des salaires nets par catégorie professionnelle et par sexe en 1999

Catégories	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	28 450	24 226	27 557
Haute Maîtrise	19 127	18 532	18 977
Maîtrise	14 579	13 426	14 162
Exécution	11 859	10 920	11 499
Ensemble	16 834	14 265	15 995

Informations 1999 obtenues auprès d'ADP
Source DGAC

2/ 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. Il se situe au troisième rang des compagnies aériennes européennes pour le transport de passagers et au troisième rang mondial pour le transport de fret sur les liaisons internationales.

En février 1999, près de 20% du capital détenu par l'Etat ont été mis sur le marché, complétés par une offre de souscription réservée aux salariés, à hauteur de 11,5% du capital ; plus de 72% des salariés de la société y ont souscrit.

Le chiffre d'affaires du groupe Air France pour l'exercice clos le 31 mars 2000 est en progression de 13,5% par rapport à l'exercice précédent.

Sur l'exercice 1999/2000, Air France a transporté 39,8 millions de passagers, dont 2,2 millions sur des dessertes en franchise.

L'exercice 1999/2000 a été marqué par :

- Une forte augmentation des opportunités de correspondance sur la plate-forme d'Air France à Roissy –CDG qui a vu, en 1999, la mise en service de la troisième piste et l'achèvement du hall F.
- Un développement de la fréquence des vols
- La montée en puissance de l'alliance avec Delta Airlines : à l'été 1999, le nombre de destinations desservies par Air France aux Etats unis est passé de 37 à 89 :
- Le développement des partenaires régionaux qui exploitent en franchise des lignes à plus faible trafic sous les couleurs et la marque d'Air France, qui les commercialise.

Effectifs de la Compagnie

Effectif total d'Air France au 31 décembre 1999

	Cadres	Maîtrise/ techniciens	Agents	Total des personnels au sol	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial	Total des personnels de la compagnie
1997	5 818	14 720	11 275	31 813	3 453	8 742	44 008
1998	6 108	15 014	11 788	32 910	3 545	10 216	46 671
1999	6 389	15 489	13 224	35 102	3 684	10 812	49 598

Informations 1999 obtenues auprès d'Air France
Source DGAC

Sur un effectif total de 49 598 salariés, le taux de féminisation dans la compagnie Air France est de 39,3%.

Répartition par tranche d'âge au 31 décembre 1999

	Cadres	Maîtrise/ techniciens	Agents	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial
moins de 25 ans	48	136	2 424	8	1 105
de 25 à 34 ans	892	2 771	5 350	884	4 839
de 35 à 44 ans	2 119	6 145	3 197	1 017	3 308
de 45 à 54 ans	2 908	5 866	2 024	1 440	1 534
55 ans et plus	422	571	229	335	26

Informations 1999 obtenues auprès d'Air France
Source DGAC

• Rémunérations

Niveau mensuel moyen des salaires bruts par catégorie professionnelle en 1999

Cadres	Maîtrise/ techniciens	Agents	Commandant de bord	Officiers pilotes	Officiers mécaniciens	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial
24 975	17 283	13 421	79 416	47 010	56 265	61 702	17 381

Informations 1999 obtenues auprès d'Air France
Source DGAC

• Durée du travail

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.

La formation professionnelle chez Air France

Le montant du budget consacré à la formation continue en 1999 est de 1 247 606 141 francs.

6,20% de la masse salariale ont été consacrés à la formation continue pour le personnel au sol en 1999, 23,12%² pour le personnel navigant technique et 12,70% pour le personnel navigant commercial.

Au total, 11,28% de la masse salariale ont été consacrés à la formation continue chez Air France en 1999.

Cette même année, Air France a formé 320 apprentis à des diplômes des métiers de service ainsi qu'à des diplômes de la technique aéronautique.

De plus, en 1999, 1 260 salariés ont bénéficié d'un contrat de qualification.

3/ Les transporteurs régionaux

On entend par transporteurs régionaux, l'ensemble des compagnies françaises exploitant des liaisons régulières court-courrier, intérieures ou intracommunautaires, principalement au départ de la province, assurées au moyen d'appareils d'une capacité inférieure à 100 sièges.

Ceux-ci ont vu leur trafic très fortement augmenter au cours de ces dernières années, sous l'effet d'une conjoncture économique favorable et de la demande d'une clientèle constituée principalement d'hommes d'affaires.

De fait, ces transporteurs opèrent principalement sur des liaisons transversales province - province ou province - Europe s'appuyant sur des plate-formes de correspondance (hubs) régionales (Clermont-Ferrand pour Régional, Nice et Montpellier pour Air Littoral, Lyon pour Brit'Air.) Au départ de Paris, ils n'exploitent en général que des liaisons à faible trafic, soumises à des obligations de service public et subventionnées, dans le cadre de l'aménagement du territoire.

En 1999, 18 compagnies exploitaient 185 liaisons régulières (contre 174 en 1998), dont 18 liaisons au départ de Paris. Elles ont transporté environ 3,1 millions de passagers sur leur propre réseau, au moyen de 194 appareils de 40 sièges par mouvement. Elles emploient 3 915 salariés (contre 3700 en 1998), dont 45% de personnels navigants. Certaines d'entre elles ont procédé à des embauches importantes : (+16,2% chez Brit'Air).

Les compagnies régionales ont développé des relations de partenariat étroit avec des compagnies de premier niveau. C'est ainsi qu'Air France fédère désormais un certain nombre de compagnies régionales françaises (Brit'Air, Regional Airlines, Proteus et Flandre Air, ces deux dernières étant en cours de fusion), grâce à des accords de franchise, accompagnés, dans certains cas, d'une entrée au capital (comme tout récemment, la prise de contrôle de Brit'Air par Air France), tandis que se constitue par ailleurs le second pôle aérien français avec le rapprochement d'Air Littoral avec AOM et Air Liberté.

On assiste en parallèle à une spécialisation de plus en plus poussée des métiers (en fonction du type et de la capacité des appareils exploités) et au développement de la sous-traitance, par le biais de contrats de franchise ou d'affrètements de longue durée. Cette évolution a permis de sauver certaines compagnies (Air Atlantique - affrètements pour le compte de Regional Airlines, Normandie Aviation - pour celui d'Air Liberté et Regional Airlines) et suscité l'apparition de nouvelles venues comme Air Open Sky et Airlinair.

² Ceci inclut le maintien des compétences réglementaires et les qualifications de type d'avion

Certaines « petites » compagnies régionales (Alsair, Finist'Air, Chalair, Air Bretagne et Hex'Air), installées le plus souvent sur un marché de niche (exploitation d'une seule ligne faisant l'objet de subventions dans le cadre de l'aménagement du territoire ou de la continuité territoriale...) connaissent une relative stabilité de leur activité, hormis la compagnie Kyrnair (qui reliait Toulon à la Corse) mise en liquidation judiciaire en décembre 1999.

- **Les compagnies assurant des services aériens moyen et long courrier (hors Air France)**

Ce secteur, qui comprend 11 sociétés, regroupe :

- les compagnies AOM, Air Liberté, Corsair et Aérolyon qui assurent, outre des vols à la demande, des liaisons régulières moyen et long courrier (pour ces dernières, principalement à destination des DOM et des TOM) ;
- les compagnies « charter » Aéris, Euralair International, Star Airlines, Air Méditerranée et Aigle Azur, spécialisées dans les vols à la demande pour le compte d'agents de voyages ;
- les compagnies de transport de fret à la demande Airbus Transport International et Société Nouvelle Air Provence International.

Après plusieurs années de développement traduisant une volonté de positionnement tant sur les liaisons intérieures au départ de Paris (Orly) que sur des lignes régulières internationales et à destination des départements et des territoires d'outre-mer, les compagnies opérant des vols réguliers ont stabilisé leur réseau et tentent d'accroître leur part de marché sur les liaisons où elles sont présentes.

Les compagnies spécialisées dans les vols à la demande ont su, dans l'ensemble, tirer parti de la croissance de la demande suscitée notamment par la disparition d'Air Charter. Toutefois, certaines d'entre elles ont connu de graves difficultés qui les ont parfois conduites au dépôt de bilan (Société Nouvelle Air Toulouse International), voire à leur disparition (Belair).

Le secteur a connu deux créations d'entreprise :

* La société AERIS, créée en juin 1999, a été retenue par le tribunal de commerce de Toulouse pour reprendre l'activité et les actifs de la Société Nouvelle Air Toulouse International en redressement judiciaire.

.

* La Société Nouvelle Air Provence International a repris l'activité et les actifs de la compagnie Air Provence International en juillet 2000. Elle effectue désormais du transport à la demande de fret sur des liaisons court courrier.

La cession par le consortium de réalisation (CDR), structure de cantonnement des actifs du Crédit Lyonnais, de la compagnie AOM Minerve à Taitbout Antibes B.V. et SairLines est intervenue le 25 août 1999,

Air Liberté vient d'être cédée, au mois de mai 2000, par son actionnaire principal British Airways à la même société Taitbout Antibes B.V., déjà actionnaire majoritaire d'AOM et partenaire financier du groupe Swissair, La fusion d'AOM et d'Air Liberté et le rapprochement avec Air Littoral ont été annoncés Elle devrait permettre la constitution du second pôle aérien français avec l'exploitation sous le même pavillon de ces trois compagnies. Ce groupe, concurrent d'Air France, devrait représenter 10 milliards de francs de chiffre d'affaires, transporter environ 9 millions de passagers par an et employer 6 500 personnes.

- **Effectifs du secteur (voir aussi tableau annexe III)**

Les principaux transporteurs de ce secteur emploient au 31 décembre 1999 7 170 salariés dont 3614 personnels navigants. Certaines compagnies ont procédé à des embauches importantes : Aigle

Azur et Air Méditerranée ont ainsi doublé leurs effectifs de personnels navigants. Corsair, Euralair ou encore Aérolyon ont également recruté de manière significative.

Effectifs moyens pour l'année 1999 des principales compagnies aériennes françaises

Compagnies	Personnel au sol	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial	Total
Aérolyon	27	48	120	195
Air Atlantique	11	26	14	51
Aigle Azur	13	17	29	59
Air France	35 102	3 684	10 812	49 598
Air Liberté	1 302	322	659	2 283
Air Linair	9	19	18	46
Air Littoral	387	331	249	967
Air Open Sky	23	29	14	66
AOM	1 331	347	991	2 669
Air Provence International	16	13	3	32
Brit'air	312	297	195	804
Chalair	25	17		42
Corsair	559	197	714	1470
Corse Méditerranée	328	72	101	501
Dassault falcon service	464	20	12	496
Euralair	62	53	75	190
Flandre Air	137	81	32	250
Proteus Airlines	129	126	50	305
Regional Airlines	340	195	135	670
Star Airlines	109	61	112	282
Total Avion	40 686	5 955	14 335	60 976
Héli-Union	113	6	-	119
HLC Hélicap	17	21	-	38
Proteus Hélicoptères	12	13	-	25
SAF Hélicoptères	16	10	-	26
Total hélicoptère	158	50	-	208

Informations 1999 obtenues auprès des compagnies / Source DGAC

4/ Compagnies étrangères

Les succursales françaises des compagnie aériennes étrangères, au nombre d'une centaine, emploient environ 3000 salariés sédentaires relevant de la Convention collective du personnel au sol des Transports aériens.

Par ailleurs l'implantation sur le site aéroportuaire de Roissy-CDG de l'intégrateur américain Fédéral Express compte actuellement plus de 1100 salariés sédentaires. Le SNPLse déclare préoccupé par le fait que les avions basés en Europe de cette entreprise seraient pilotés essentiellement par des membres d'équipage de nationalité américaine

11.2. La formation

D'après les éléments fournis par l'OPCIB, et les réponses faites par 22 compagnies françaises à des questionnaires concernant la formation, on relève environ 1306 salariés sous contrat de qualification en 1999 dans la branche du transport et du travail aériens. On peut compléter ces chiffres sur la formation en alternance en 1999 par la conclusion de 266 contrats d'adaptation et de 6 contrats d'orientation. Ces derniers chiffres ne concernent que les contrats instruits et gérés par l'OPCIB, or chaque entreprise, a la possibilité de faire financer ses contrats en alternance par l'OPCA de son choix. On peut ajouter qu'Aéroport de Paris employait 43 salariés en contrat de qualification ou d'adaptation.

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est variable selon les compagnies. Il est en moyenne, pour le transport aérien, de plus de 12% (12,4) et s'échelonne, pour les entreprises qui ont communiqué leurs chiffres, de 4,73% à 21%.

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 les formations en maintenance aéronautique et celles préparant au baccalauréat professionnel aéronautique.

11.3. Conditions de travail et de rémunération

L'exploitation des déclarations annuelles d'activités salariées par le Service Etudes Statistiques à la demande du CNT permet de présenter les données suivantes.

1/ Durée du travail

Ces données doivent être interprétées avec précaution dans la mesure où les entreprises déclarent souvent à la rubrique considérée dans les questionnaires la durée légale qui peut être différente de la durée effective du travail

Catégorie Socio-professionnelle	Durée moyenne hebdomadaire
Cadres	38,8
Prof. Intermédiaire	38,7
Employés	38,7
Ouvriers	38,9
Apprentis	35,9

Source : DADS – 1998 – SES - Tableau réalisé à partir de données SES
(Données concernant les salariés à temps complet)

2/ Rémunérations

Catégorie socio-professionnelle	Effectifs salariés permanents	Salaires nets moyens (milliers F)
Chefs d'entreprise	111	395
Cadres	9 449	396
Personnels – TA régulier	5 139	494
navigants - TA non régulier	571	422
techniques		
Prof. Interm.	13 147	172
Employés	12 743	150
Ouvriers	5 196	138
Ensemble	40 646	214

Source : idem

11-4. Dialogue social

1) Dialogue social européen

- **Temps de travail** Les partenaires sociaux ont conclu le 22 mars 2000 l'accord sur le temps de travail pour le personnel mobile dans le secteur de l'aviation civile. Les négociations avaient été entamées en décembre 1998 par les organisations représentatives au niveau européen. Ces organisations sont d'une part, l'Association des compagnies européennes de navigation aérienne, l'Organisation européenne des compagnies d'aviation régionale (ERA), l'Association des compagnies aériennes indépendantes de la Communauté européenne, d'autre part, la Fédération européenne des syndicats des transports (ETE, pour l'équipage) et la European Cockpit Association (ECA, pour les pilotes).

La teneur de l'accord est importante. Les partenaires ont convenu de limiter le temps de travail annuel à 2000 heures (contre 2304 dans la directive générale sur le temps de travail), les « heures bloc » (terme désignant les heures de vol) seront limitées à 900 heures. La question de la disponibilité a été laissée aux pratiques nationales. De même, afin de tenir compte des particularités du travail mobile dans ce secteur, aucune distinction n'a été faite entre les travailleurs de nuit et les travailleurs de jour. Cependant, une protection appropriée sera à la disposition de tout le personnel mobile. Enfin, en ce qui concerne les repos, les partenaires se sont mis d'accord sur un nombre minimal mensuel et annuel de jours de repos.

- **Licences françaises de pilotes d'avion –**
La reconnaissance des JAA (Joint Aviation Authorities)

Les autorités conjointes de l'aviation, connues sous le sigle JAA (Joint Aviation Authorities), ont reconnu la capacité de la DGAC à délivrer des licences françaises de pilotes d'avion, conformes aux nouvelles normes européennes dites « JAR-FCL1 » (Joint Aviation Requirement-Flight Crew Licences).

Par cette déclaration nos partenaires européens reconnaissent la qualité des formations effectuées en France, lesquelles permettront aux pilotes français d'essaimer au sein des compagnies européennes. Cette déclaration constitue l'ultime étape d'un long processus :

Celui-ci a débuté par la définition d'un JAR-FCL1 commun et sa publication en février 1997 par les JAA.

Dans les deux années qui ont suivi, la DGAC a alors adapté la réglementation aux nouvelles normes européennes et vérifié la mise en conformité des structures de formation et d'encadrement.

Le FCL1 a été transposé en droit français (sous le vocable FCL1) par arrêté du 29 mars 1999 et est applicable en France depuis le 1^{er} juillet 1999.

Cette déclaration de conformité des JAA fait suite à un audit du système de licences français effectué par des experts JAA au cours du mois de juillet 1999.

- **JAR/CL1 : une étape vers l'harmonisation des de pilotes d'avion licences**

La réglementation JAR/FCL1 vise à harmoniser, en Europe, les niveaux de licences et de qualifications ainsi que les formations aéronautiques dispensées. L'objectif est d'unifier les niveaux de compétence requis pour exercer dans le transport aérien public désormais ouvert à la concurrence en Europe, et promouvoir ainsi un niveau de sécurité conforme aux attentes des passagers.

Le système mis en place insiste tout particulièrement sur la qualité et le contrôle des enseignements dispensés, que ce soit au titre de la formation initiale ou de la formation continue tout au long de la carrière du navigant.

Les principaux changements apportés par la réglementation européenne concernent à la fois la formation et le maintien des compétences, condition essentielle pour garantir la sécurité-.

Par ailleurs, au-delà de la formation, le nouveau système étend, à tous les pilotes, l'obligation de maintenir les compétences acquises et de les démontrer périodiquement à la DGAC. A cet effet, la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC) désigne et forme les examinateurs qui effectuent les contrôles correspondants.

En outre, le système européen prône l'intégration des enseignements théoriques et pratiques. Il reconnaît comme critère important de progression l'expérience acquise en termes d'heures de vol et exige du copilote une formation théorique équivalente à celle du commandant de bord.

De son côté, le Syndicat National des Pilotes de Ligne considère que cette reconnaissance entraîne une « dérégulation sociale » par disparition des moyens de contrôle en l'absence d'autorité unique européenne. Il estime que la profession de pilote devient la seule dont le diplôme est remis en cause annuellement et soulève le problème de la prise en charge financière du maintien de la validité des qualifications pour les demandeurs d'emploi.

2) Négociation collective de branche

• Personnel au sol du transport aérien

Les organisations professionnelles patronales et syndicales de salariés ont poursuivi le toilettage de la convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien. La négociation d'un accord sur les modalités de reprise des salariés en cas de changement de titulaire d'un marché de prestation d'assistance en escale n'ont pu aboutir, le désaccord portant pour l'essentiel sur la proportion des personnels susceptibles d'être repris. La négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail n'a pas non plus permis de faire converger les positions au point de parvenir à un accord.

• Personnel navigant du transport aérien

La question de l'aménagement et de la réduction du temps de travail a été au centre des débats de la commission nationale mixte tout au long de l'année 1999. Après plus d'un an de négociation, le 10 février 2000, la FNAM a conclu avec le SNPL, le SNPNC et l'UNAC-CGC (ces trois organisations ayant recueilli plus de la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au régime de retraite complémentaire des personnels navigants) un accord collectif sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels navigants. Cet accord collectif de branche porte sur une réduction des limitations maximales des temps de vol, une modification et un abaissement du seuil des heures supplémentaires et une augmentation du volume des repos des navigants.

Toutefois, sont pour le moment exclues de cet accord les entreprises de transport aérien utilisant des avions de moins de 10 tonnes ou de moins de 20 passagers ainsi que les entreprises de travail aérien.

• Personnels navigants des exploitants d'hélicoptère

A la suite d'une demande d'ouverture de négociation formulée par la CGT en décembre 1997, l'organisation patronale, le SNEH et les syndicats du secteur ont engagé des négociations sur le régime de travail des pilotes affectés à des services d'urgence en juin 1999. Après quatre réunions, la négociation a été suspendue par la partie patronale. Elle a repris au cours du deuxième trimestre 2000 mais a été de nouveau interrompue.

La négociation annuelle sur les salaires a débouché le 8 juin 1999 sur deux avenants signés par le SNEH et les syndicats CGT et SNPNC. Le premier clarifie les modalités de prise en compte de l'ancienneté dans la détermination et l'évolution du salaire minimal conventionnel. Le second porte sur une revalorisation de ce dernier de 1,5 % à compter du 1^{er} mars 1999. Ces deux avenants ont fait l'objet d'une extension par arrêté du ministre chargé du travail du 22 décembre 1999.

3)-Négociation collective d'entreprise

L'aménagement et la réduction du temps de travail a été le principal objet des négociations dans les entreprises du secteur. Au 31 août 2000, on recense 64 accords d'entreprise ou d'établissement traitant de cet objet conclus tant dans le transport aérien que dans le secteur de l'assistance en escale.

• Air France

Un accord d'intéressement a été conclu le 30 septembre 1999 avec huit organisations syndicales. L'accord cadre pour un développement partagé concernant le personnel au sol a été suivi de la signature d'un accord d'établissement dans chacun des 26 établissements à représentation syndicale dans le courant du mois de juin 1999. Il est prévu que la réduction du temps de travail engendre une création nette de 1800 emplois.

Un accord pluriannuel sur les conditions de travail, les avancements et la promotion du personnel navigant commercial a été conclu le 16 juin 1999. Il a été complété par un accord sur l'ARTT conclu le 28 août 2000. Ce dernier prévoit une création nette de 410 emplois du seul fait de la réduction du temps de travail.

• **Aéroports de Paris**

Un accord pluriannuel sur l'ARTT a été conclu le 31 janvier 2000. Il en résultera une création nette de 400 emplois du fait de la réduction du temps de travail.

2/ **Elections professionnelles** (voir tableau annexe III)

11-5 - Sécurité et prévention

Statistiques des accidents du travail dans les transports aériens (Source CNAM)

	Année 1997		Année 1998	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZA) personnel non navigant				
Effectif salarié	41 635		43 185	
Accidents avec arrêt	525	1,26	335	0,78
Accidents avec incapacité permanente	98	0,24	82	0,19
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00
Total accidents	623	1,50	417	0,97

	Année 1997		Année 1998	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZB) personnel navigant				
Effectif salarié	18 549		20 887	
Accidents avec arrêt	700	3,77	535	2,56
Accidents avec incapacité permanente	47	0,25	50	0,24
dont accidents mortels	3	0,02	4	0,02
Total accidents	747	4,03	585	2,80

	Année 1997		Année 1998	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Services aéroportuaires (632EA)				
Effectif salarié	10 983		12 487	
Accidents avec arrêt	520	4,73	590	4,72
Accidents avec incapacité permanente	21	0,19	39	0,31
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00
Total accidents	541	4,93	629	5,04

Une étude de la charge des postes de travail du personnel navigant technique et commercial a été lancée courant 2000 à la sollicitation des CHSCT de plusieurs compagnies aériennes.

Cette étude effectuée par l'INRS en coopération avec différentes Caisses Régionales d'assurance maladie a nécessité la réalisation en 1999 d'une étude d'instruction visant à l'identification des situations prioritaires à analyser.

ANNEXE I

DONNEES SUR LES FAMILLES PROFESSIONNELLES DU TRANSPORT

(D'après les dossiers de la DARES-Familles professionnelles-Données de cadrage 1983-1998)

I – Conducteurs de véhicules

Dans les transports, la famille professionnelle des conducteurs est parmi les plus importantes en termes d'effectifs avec près de 700 000 en 1998. Elle est en croissance sensible depuis le milieu des années quatre-vingt et regroupe différentes professions.

	Emplois 1998 (milliers)	Evolution 90-98 (%)
Conducteurs routiers	290	- 4
Conducteurs-livreurs	226	21
Conducteurs de transport en commun	80	9
Conducteurs de réseaux guidés	20	- 5
Conducteurs de véhicules légers	75	- 2

Tableau 1 - L'emploi des sous-familles (Source : DARES)

La profession des conducteurs routiers est la plus nombreuse puisqu'elle constitue en 1998 un peu plus de 40 % de l'ensemble. Leur nombre a été plutôt stable ces quinze dernières années : le développement du poids relatif du transport routier de marchandises a été compensé par les gains de productivité induits par l'externalisation de la fonction transport.

La profession des conducteurs-livreurs représente le tiers de la famille. Les effectifs se sont accrus de 20 % en 16 ans.

La profession des conducteurs de transports en commun représente 12 % de l'ensemble en 1998 et celle des conducteurs sur réseaux guidés (conducteurs de train ou de métro) un peu moins de 3 %. Depuis le début des années quatre-vingt, la première a vu ses effectifs s'accroître tandis que la seconde diminuait dans des proportions voisines ; l'abandon par la SNCF de nombreuses lignes secondaires auxquelles on substitue des réseaux de cars explique pour partie ces évolutions opposées. Enfin, les conducteurs de véhicules légers avec 11 % du total (constitués par les conducteurs de taxis salariés ou artisans, les ambulanciers ou chauffeurs de voitures légères) ont des effectifs stables depuis une quinzaine d'années.

Les entreprises où travaillent des conducteurs relèvent tout d'abord du secteur des transports (55%). Mais on trouve ce métier dans tous les secteurs, notamment ceux de la distribution.

	Emploi 98 (milliers)	Evolution 93/98 (%)	Part de la famille dans le secteur (%)
Transports	375	11	38,6
Commerce de gros	67	- 5	6,9
Santé et action sociale	38	- 1	1,6
Construction	30	- 17	2,1
Services opérationnels	29	43	4,5
Administration publique	26	6	1,2

Tableau 2 – Les secteurs employeurs (Source : DARES)

Les conducteurs de véhicules sont très majoritairement de sexe masculin (95 %). Le niveau de diplôme de ces professionnels s'accroît même s'il reste assez bas : alors qu'au début des années quatre-vingt, 70 % n'avaient aucun diplôme ou seulement le BEPC et 25 % possédaient un CAP-BEP, à la fin des années quatre-vingt-dix, ces proportions sont respectivement de 52 % et 41 %.

Trois conducteurs sur quatre sont salariés du secteur privé sous contrat à durée indéterminée. – Un sur dix a un statut d'indépendant.

Si la norme d'emploi dans la profession reste le CDI, le pourcentage de conducteurs sous contrat de travail précaire augmente progressivement ces deux dernières décennies (6 % en 1998 contre 2 % en 1983 et 3 % en 1990).

Le temps partiel, bien que peu répandu connaît une évolution similaire (8 % en 1998 contre 3 % en 1983 et 5 % en 1990).

Les conditions de travail et de rémunération ont peu évolué de 1990 à 1998 comme l'indique le tableau suivant.

	1990	1998
Durée moyenne du travail hebdomadaire (h)	43	43
Salaires médian hors prime (F)	7 600	7 700
Ancienneté (année)	8	8

Tableau 3. Durée du travail, salaire et ancienneté (source : DARES)

Les flux de renouvellement de la profession sont assez stables et se situent dans la moyenne de la population active, ce qui, pour une profession essentiellement ouvrière, est plutôt faible. L'âge moyen de départ à la retraite est de 60 ans malgré les mesures récentes prises ces dernières années en matière de préretraite. La part des jeunes dans les entrées est plutôt faible.

	Flux d'embauches			Flux de sorties		
	Embauches annuelles moyennes	Moins de 30 ans (%)	50ans et plus (%)	Sorties annuelles moyennes	Moins de 30 ans (%)	50 ans et plus (%)
91-94	108 200	45	5	105 500	34	18
95-98	107 400	40	7	103 100	30	18

Tableau 4. Le flux annuel moyen d'entrées et de sorties par période (Source : DARES).

D'après l'enquête ACEMO, pour les établissements de plus de 10 salariés, 65 % des entrants sont embauchés sous CDD, 28 % sous CDI et 7 % sous un autre statut.

Les motifs de sortie sont les suivants :

- Fin de CDD : 40 %
- Licenciement : 13 %
- Retraite : 4 %
- Autre motif : 15 %

* * *

Le nombre de demandeurs d'emplois de conducteurs est important bien qu'en diminution depuis 1994. Le chômage récurrent et le chômage de longue durée coexistent de manière plus importante que pour l'ensemble des chômeurs.

II – Agents d'exploitation des transports

Troisième famille par ordre d'importance numérique, les agents d'exploitation des transports sont en 1998 au nombre de 70.000. Les effectifs ont fortement diminué entre le début des années quatre-vingt jusqu'à 1993. Depuis, ils connaissent une stabilisation.

Cette famille professionnelle regroupe trois sous-familles :

- Les responsables d'exploitation des transports – non cadres représentent 50 % de l'ensemble.
- Les agents qualifiés des services d'exploitation des transports – personnels sédentaires – représentent le tiers de la famille. Cette sous-famille se rattachant à la catégorie des ouvriers qualifiés a connu la plus forte diminution sur longue période.
- Les contrôleurs des transports – personnels roulants – représentent environ un septième de la famille.

	Emplois 98 (milliers)	Evolution 90-98 (%)
Agents d'exploitation des transports	25	- 28
Contrôleurs de transports	9	- 12
Responsables d'exploitation des transports	34	- 5

Tableau 1. L'emploi des sous-familles (Source : DARES)

Avec 61 000 personnes, le secteur des transports emploie 90 % des effectifs de cette famille. Entre 1993 et 1998, les effectifs se sont accrus de 10 000 personnes dans les transports.

L'agent d'exploitation des transports a en moyenne 41 ans. C'est un homme neuf fois sur dix. Le niveau de diplôme qui était assez bas s'accroît sensiblement surtout chez les jeunes. Ainsi, parmi l'ensemble de la profession, la part de ceux ayant au moins le baccalauréat passe de 15 % à 25 % entre 1983 et 1998 (de 25 % à 61 % chez les moins de 30 ans sur la même période).

L'emploi précaire est quasi-inexistant, un tiers des salariés étant sous statut public et deux tiers relevant du privé.

	1990	1998
Durée moyenne du travail hebdomadaire (h)	39	39
Salaire médian hors prime (F)	9 300	9 800
Ancienneté (année)	15	15

Tableau 2. *Durée du travail, salaire et ancienneté (Source : DARES)*

Les flux de renouvellement de cette profession sont très faibles. La proportion des débutants dans les entrants est particulièrement faible, l'accès à cette profession se faisant essentiellement par promotion interne.

Les mobilités entre entreprises sont également rares. Parmi les sorties, seuls les taux de départ à la retraite sont supérieurs à la moyenne et ces départs se font généralement assez tôt, à 56 ans en moyenne.

Bien qu'en croissance rapide, le nombre de demandeurs inscrits à l'ANPE sous cette famille d'emploi est faible. Chômage récurrent et chômage de longue durée sont plus faibles que pour l'ensemble des actifs.

* * *

III – Agents administratifs et commerciaux du tourisme et du transport

Les agents administratifs et commerciaux du tourisme et du transport constituent une famille de 110 000 personnes environ. Les effectifs, agents d'accompagnement (hôtesse de l'air, stewards, hôtesse de train ...) employés, agents administratifs et techniciens du tourisme et du transport ont fortement augmenté depuis le début des années quatre-vingt (+ 55 % en quinze ans. Cet essor induit par le développement du transport aérien et celui des activités touristiques a profité, notamment, aux employés du tourisme et du transport (+ 53 % depuis 1990) ainsi qu'aux agents et hôtesse d'accompagnement (+ 35 %).

Avec 96 000 personnes, le secteur du transport est leur principal employeur.

	Emplois 98 (milliers)	Evolution 90- 98 (%)
- Agents et hôtesse d'accompagnement	14	35
- Agents administratifs des transports	27	4
- Employés du tourisme et des transports	38	53
- Techniciens du tourisme et des transports	30	9

Tableau 1. *L'emploi des sous-familles (Source : DARES)*

56 % des effectifs de la famille sont employés dans le secteur privé et 27 % dans le secteur public.

Comparativement aux autres métiers du transport, cette famille est assez atypique. La part de femmes, des jeunes et des bacheliers y est plus importante. Le temps partiel et les emplois atypiques (CDD et intérim) se sont fortement développés depuis le début des années quatre-vingt.

	1983	1990	1998
Age moyen	35	36	37
Femmes (%)	37	46	54
Temps partiel (%)	5	5	12
Précaires	3	3	6
Apprentis	0	2	3

Tableau 2. Age, sexe, temps partiel et précaires (Source : DARES)

Bien que la précarité se développe, la mobilité demeure limitée dans cette profession. Par ailleurs, le nombre d'individus concernés par le flux des embauches et des sorties annuelles moyennes sur la période 1995-1998 est faible, de l'ordre de 12 000 à 14 000 personnes par an.

Comme dans la plupart des métiers, les mouvements d'entrées/sorties concernent essentiellement les moins de 30 ans et correspondent le plus souvent à des embauches ou des sorties induites par des CDD (71 % des entrées et 59 % des sorties.)

Le chômage, même s'il reste de faible ampleur, de l'ordre de 18 000 personnes, a doublé depuis le début des années quatre-vingt-dix. Les agents et hôtesses d'accompagnement et les employés du tourisme et du transport figurent parmi les plus touchés. Les chômeurs de longue durée sont beaucoup moins nombreux qu'ailleurs (32 % de DEFM de plus de 12 mois en 1998).

IV – Cadres des transports et navigants de l'aviation

Deux catégories d'emploi constituent cette famille qui comprend 33 000 personnes :

- Les cadres sédentaires des transports et de la logistique (75 % des effectifs)
- Les personnels navigants techniques de l'aviation civile parmi lesquels on range les commandants de bord, les copilotes et les officiers mécaniciens navigants. Ils représentent 25 % du total en 1998.

Depuis le milieu des années quatre-vingt jusqu'à 1993, cette famille a vu ses effectifs croître au rythme annuel moyen de + 4,6 % par an. Depuis 1993, ils sont restés à peu près stables ; les professions de cette famille sont très concentrées dans le secteur des transports (75 % des effectifs).

Les 25 % qui ne travaillent pas dans ce secteur sont dispersés dans les services logistiques d'entreprises de secteurs divers.

Si la part du secteur public représentait 55 % en 1983, en 1998 elle n'en constitue plus que 30 %.

	Emplois 98 (milliers)	Evolution 90/98 (%)
Cadres des transports et de la logistique	25	28
Personnels navigants de l'aviation	8	34

L'emploi dans les sous-familles

Très majoritairement de sexe masculin (la part des femmes passe de 8 % à 14 % entre 1983 et 1998), les actifs de cette famille sont plus âgés que la moyenne (43 ans contre 40 ans pour l'ensemble).

La part des 50 ans et plus est proche de 30 %.

Le niveau de diplôme des titulaires de ces emplois est de plus en plus élevé. En 1998, 80 % des moins de trente ans ont au moins une licence ou une maîtrise alors que la même proportion avait un diplôme compris entre Bac et Bac + 2 en 1983.

Dans cette famille, la norme d'emploi reste le CDI, les emplois précaires étant quasiment inexistantes. On notera toutefois que les embauches sous CDD représentent toutefois 24 % du total des embauches en 1998.

Le salaire médian est, en 1998, de 17 500 F/mois pour une durée hebdomadaire déclarée de 44 heures.

L'ancienneté moyenne est de 14 ans. Les flux de renouvellement sont très faibles, les effectifs de cette famille ne croissant plus depuis 1993 et les contrats de travail étant généralement des CDI.

Le flux annuel moyen d'entrées/sorties est de 2 800 entrées environ pour 3 100 sorties.

Le nombre de demandeurs d'emploi est assez faible et plutôt en décroissance depuis 1995. Les entrées à l'ANPE se font souvent à la suite d'un licenciement. La durée moyenne des périodes de chômage est pour cette catégorie supérieure à la moyenne (9,5 mois contre 8,5 mois).

ANNEXE II

LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 1999 DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS

Analyse des accords conclus en 1999 au sein de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation(Source -DTT- sous-direction des affaires sociales)

1 - REMUNERATIONS

a - déménagement :

L'avenant n° 6, du 1^{er} octobre, à l'accord du 7 novembre 1997 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance » revalorise de 4,4% le barème du salaire mensuel professionnel garanti au 1^{er} octobre 1999 pour les personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance » des entreprises de transport routier de déménagement.

L'avenant est signé par l'UNOSTRA d'une part et la Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT d'autre part.

L'avenant n° 85, du 1^{er} octobre, à l'annexe 1 modifiée du 16 juin 1961, revalorise de 6,8% par rapport à 1997 les salaires minimaux conventionnels du personnel ouvrier roulant des entreprises de transport routier de déménagement.

Il est signé par l'UNOSTRA d'une part et la Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT d'autre part.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 5 janvier 2000.

b - marchandises :

L'avenant n° 84, du 1^{er} octobre, à l'annexe 1 modifiée du 16 juin 1961, généralise à tous les coefficients de la grille ouvrier roulant, les majorations programmées au 1^{er} octobre sur le coefficient 150 dans l'accord du 7 novembre 1997, soit 6,87% pour les conducteurs courte distance.

Il est signé par l'UFT et l'UNOSTRA d'une part et la Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT d'autre part.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 5 janvier 2000.

L'avenant n° 5, du 1^{er} octobre, à l'accord du 7 novembre 1997 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance », majore de 4,4% les barèmes du salaire mensuel professionnel garanti au 1^{er} octobre 1999, pour les personnels de conduite grands routiers ou longue distance.

Il est signé par l'UFT et l'UNOSTRA d'une part et la Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT d'autre part.

Deux avenants n° 86 et n° 74, du 30 décembre, à la CCN, annexe 1, revalorisent de 4,4% au 1^{er} janvier 2000 par rapport au 1^{er} janvier 1999, respectivement les grilles des personnels ouvriers sédentaires et des personnels employés, des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement.

Ces avenants sont signés par l'UFT et l'UNOSTRA d'une part et la Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT d'autre part.

Ils ont été étendus par arrêtés du 5 avril 2000.

c - transport de fonds et valeurs :

L'avenant n° 4, du 8 décembre, à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991, définit le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) et précise les éléments de rémunérations à caractère aléatoire et les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais qui n'entrent pas en ligne de compte dans le salaire.

Il est signé par l'UFT mandaté par le Syndicat des entreprises de logistique des valeurs SYLOVAL d'une part et par la Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT, la Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR, la Fédération nationale des syndicats de transports CGT et le Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC d'autre part.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 8 août 2000.

2 - REGIMES DE PREVOYANCE : IPRIAC et CARCEPT

4 accords portant sur la mise en conformité avec les dispositions de l'article L.912.1 du code de la sécurité sociale, de la désignation des organismes gestionnaires du régime d'inaptitude à la conduite (IPRIAC) et du régime de prévoyance obligatoire (CARCEPT).

a - mise en conformité du régime d'inaptitude à la conduite et du régime de prévoyance obligatoire avec les dispositions de l'article L.912.1 du code de la sécurité sociale :

L'avenant n°3, du 7 juillet, au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en conformité du régime d'inaptitude à la conduite avec les dispositions de l'article L.912.1 est signé par l'UFT, l'UTP et l'UNOSTRA d'une part et la Fédération générale CFTC des transports, la Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC, la Fédération nationale des syndicats de transport CGT, l'Union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT, la FGTE-CFDT, la FNCR, la Fédération des transports CGT-FO, le Syndicat national de l'encadrement du transit et des transports routiers CFE-CGC d'autre part.

L'avenant n°2, du 7 juillet, à l'accord du 5 mars 1986 portant sur la mise en conformité d'une institution de prévoyance avec les dispositions de l'article L.912.1 est signé par l'UFT, l'UTP et l'UNOSTRA d'une part et la Fédération générale CFTC des transports, la Fédération des cheminots FO, la Fédération nationale des transports FO-UNCP, la Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC, la Fédération nationale des syndicats de transport CGT, l'Union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT, la FGTE-

CFDT, la FNCR, le Syndicat national de l'encadrement du transit et des transports routiers CFE-CGC d'autre part.

b - désignation des organismes gestionnaires du régime d'inaptitude à la conduite et du régime de prévoyance obligatoire :

Un premier accord, du 7 juillet, portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié, confié à l'IPRIAC pour une durée de 5 ans la gestion du régime d'inaptitude à la conduite.

Il est signé par l'UFT, l'UTP et l'UNOSTRA d'une part et la Fédération générale CFTC des transports, la Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC, la Fédération nationale des syndicats de transport CGT, l'Union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT, la FGTE-CFDT, la FNCR, la Fédération des transports CGT-FO, le Syndicat national de l'encadrement du transit et des transports routiers CFE-CGC d'autre part.

Un deuxième accord, du 7 juillet, portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion des risques à caractère obligatoire visés par l'accord du 5 mars 1986 modifié pris en application du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, confié pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance à caractère obligatoire en cas de décès ou d'invalidité, à la CARCEPT.

Il est signé par l'UFT, l'UTP et l'UNOSTRA d'une part et la Fédération générale CFTC des transports, la Fédération des cheminots FO, la Fédération nationale des transports FO-UNCP, la Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC, la Fédération nationale des syndicats de transport CGT, l'Union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT, la FGTE-CFDT, la FNCR, le Syndicat national de l'encadrement du transit et des transports routiers CFE-CGC d'autre part.

3 - FRAIS DE DEPLACEMENT

L'avenant n° 40, du 7 juillet, aux dispositions de l'annexe 1 de la CCN, concernant le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers, revalorise de 2% à compter du 1^{er} juillet 1999, les indemnités de repas, de repas unique et de grand déplacement, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1997 versées aux ouvriers des entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport et aux ouvriers des entreprises du transport routier de voyageurs.

Il est signé par l'UFT et l'UNOSTRA d'une part, et la Fédération générale CFTC des transports, la Fédération nationale des transports FO-UNCP, la Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT et la Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR d'autre part.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 15 octobre 1999.

4 - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :

L'accord-cadre, du 23 juillet, sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs met en place les 35 heures dans ce secteur sans baisse des salaires effectifs de base. Il fixe la nouvelle répartition de l'horaire de travail (réduction de l'horaire hebdomadaire de travail, attribution de jours de repos ou annualisation), limite les contingents d'heures supplémentaires dans le cadre et en dehors de la mise en place d'un dispositif ARTT et définit le régime conventionnel de forfait pour les cadres.

Il est signé par l'UFT mandatée par le Syndicat des entreprises de logistique des valeurs SYLOVAL d'une part et par la Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT d'autre part.

L'accord-cadre a été étendu par arrêté du 10 janvier 2000.

5 - FORMATION :

L'accord-cadre, du 7 décembre 1999, relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs instaure des formations obligatoires pour les conducteurs du transport routier interurbain de voyageurs.

Cet accord entre en application le 1^{er} septembre 2000 ; il prévoit la mise en place de deux types de formations :

- une formation initiale minimale obligatoire (FIMO) de 4 semaines pour les nouveaux conducteurs,
- une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) de 3 jours, tous les 5 ans, pour les conducteurs en activité.

La mise en œuvre sera progressive. La montée en régime du dispositif s'étalera, aux termes du calendrier adopté par les partenaires sociaux, sur la période du 1^{er} septembre 2000 au 1^{er} septembre 2005.

Cet accord a été signé par l'UFT mandatée par la Fédération nationale des transports de voyageurs FNTV, par l'UNOSTRA d'une part et par la Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT, la Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR, la Fédération générale CFTC des transports et le Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC d'autre part.

Cet accord a été étendu par arrêté du 12 octobre 2000.
