

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 81

3 décembre 1999

**L'EVOLUTION SOCIALE
DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES
MARITIMES ET AERIENS
en 1998**

1^{er} Tome : Données sociales

Avant-propos

Nous avons décidé, en 1998, que le rapport sur l'évolution sociale dans les transports en 1998 devrait aborder l'étude de quelques thèmes choisis en raison de leur importance.

C'est pourquoi le rapport 1999 comprend cette année deux fascicules.

Le premier reprend l'ensemble des données statistiques disponibles ainsi que des éléments plus qualitatifs retraçant comme dans les rapports précédents l'évolution sociale au cours de l'année 1998 globalement et par mode.

En plus du transport maritime introduit dans le rapport 1997, un chapitre est consacré aux activités du déchet dont la composante collecte et transport des ordures ménagères et des déchets industriels est importante.

Un chapitre supplémentaire a été introduit afin de traiter des aspects communs aux deux modes du transport routier que sont le Transport routier de marchandises et le Transport routier de voyageurs.

Une annexe qui comprend deux volets vient compléter ce fascicule. L'un retrace l'évolution réglementaire et conventionnelle, l'autre apporte un éclairage supplémentaire grâce à 20 tableaux statistiques.

Une seconde partie traite de quatre dossiers thématiques d'actualité.

Les deux premiers abordent les questions de manière transversale, les deux autres sont plus spécifiques au transport routier.

Sont ainsi développés les thèmes transversaux suivants :

- d'une part, la durée du travail dans les transports envisagée sous l'angle de son harmonisation européenne, puis sous celui de sa réduction,
- d'autre part, les politiques de cessation anticipée d'activité dans les entreprises de transport du secteur privé et dans celles du secteur public.

Les questions spécifiques au transport routier qui sont ensuite abordées sont :

- d'une part l'état d'avancement du contrat de progrès du transport routier, en ce qui concerne le volet social et le volet contrôle et sanctions de celui-ci,
- d'autre part les problèmes de recrutement des conducteurs routiers qui ont fait l'objet d'un rapport synthétisant les réflexions et propositions du groupe de travail réuni en 1999 au CNT sur ce sujet.

Il s'agit là d'une première étape dans la modernisation de ce rapport social et je souhaite que nous puissions aborder dans le rapport 99 d'autres thèmes intermodaux permettant d'éclairer les débats en cours.

Le Président,


Pierre PERROD

Rapport sur l'évolution sociale en 1998 dans les transports

I – Premier tome: Données sociales

- 1 - Données générales
- 2 - Données par mode
- 3 - Annexes :
 - 3-1 Textes réglementaires et accords collectifs
 - 3-2 Tableaux statistiques

II – Deuxième tome : Dossiers thématiques

- 1 - La Durée du travail dans les transports
- 2 - Etat d'avancement du Contrat de Progrès
- 3 - Les Dispositifs de Départs Anticipés dans les transports
- 4 - Le Recrutement des Conducteurs Routiers

SOMMAIRE du PREMIER FASCICULE

Première partie Données Générales	9
1 - EMPLOI	10
1.1. - Effectifs salariés et non salariés des entreprises (Comptes transports de la nation)	10
1.2. - Effectifs salariés de la branche (Comptes transports de la nation)	10
1.3. - Autres données statistiques	11
1.4. - Mobilité	12
1.5. - Créations et défaillances d'entreprises	13
2 - FORMATION	14
2.1.- Structure par diplôme des effectifs transports en 1998 et évolution de 1990 à 1998	14
2.2.- Place des transports dans l'effort de formation	14
2.3. - L'OPCA transports	15
3 - REMUNERATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	16
3.1. - Rémunérations	16
3.2. - Durée du travail (cf tableau en annexe II-8)	18
3.3. - Accidents du travail et prévention	19
4 - LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE (dans les transports terrestres)	22
4.1.- Les régimes spéciaux	22
4.2. - Caisse Autonome des Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transport	22
4.3.- L'ex-Caisse Autonome Mutuelle de Retraites (CAMR)	22
4.4. - Institution de Prévoyance pour l'Inaptitude à la Conduite (IPRIAC)	23
5 - LE CONTROLE	26
5.1.- Contrôle de la réglementation des transports terrestres	26
5.2. - L'action de l'inspection du travail des transports en 1998	29
Deuxième partie Données par mode	34
1 - DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES ET AUX TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS	34
1.1. L'emploi (CNPE)	34
1.2. La formation	36
1.3. - Les conditions de travail	38
1.4. - Le dialogue social	39
2 - LES TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES ET ACTIVITES AUXILIAIRES DE TRANSPORTS	42
2.1- l'emploi	42
2.2. - La formation	44
2.3.- Conditions de travail des conducteurs routiers	45
2.4. - Les rémunérations	47
2.5. - La sécurité et la prévention des accidents du travail	48
2.6. - Dialogue social	50
3. - LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS	51
3.1. - L'emploi	51
3.2. - Formation	52
3.3. - Durée du travail	52
3.4. - Rémunérations	53
3.5. - Accidents du travail et prévention	54
3.6. - Dialogue social	55
4 - LES TRANSPORTS URBAINS	56
4.1 - Emploi	56
4.2 - Durée du travail	58
4.3 - Rémunérations	58
4.4 - Formation professionnelle	58
4.5 - Sécurité	60
4 - 6 - Dialogue social	60
5 - SNCF	62
5.1 - Emploi	62
5.2 - Durée du travail	63
5.3 - Rémunérations	64
5.4 - Formation	64
5.5 - Sécurité	65
5.6 - Dialogue social	65
6 - RATP	67
6.1 - Emploi	67
6.2 - Durée du travail	67
6.3 - Rémunérations	69
6.4 - Formation	69

6.5 – Sécurité	69
6.6 – Dialogue social	70
7 - LA NAVIGATION FLUVIALE	73
7.1. - Les effectifs en 1997	73
7.2. - La formation	73
7.3. - La négociation collective	75
7 - 4. - Accidents du travail	75
8 – ACTIVITES DU DECHET	76
8 – 1 - Caractéristiques	76
8 - 2. - Effectif global	77
8- 3. - Rémunérations en 1997 et 1998	79
8-4 - Accidents du travail et prévention	80
9 – LES REMONTEES MECANIQUES	81
9.1. - L'emploi	81
9.2. - Formation	83
9.3. - Salaires	83
9.4.- La négociation collective	83
10 – LE TRANSPORT MARITIME	86
10 - 1. - L'emploi (Commission paritaire de l'emploi – réunion du 7 juillet 1999)	86
10 - 2. - Le dialogue social	88
10 - 3. - Travaux communautaires	88
10 - 4 – Perspectives	89
11 - LE TRANSPORT AERIEN	90
11.1. - Panorama de l'activité et évolution de l'emploi	90
11.2. - La formation	93
11.3. - Durée du travail	93
11.4. - Dialogue social	93
ANNEXE I : ENCADREMENT LEGISLATIF, REGLEMENTAIRE et CONVENTIONNEL (TRANSPORTS TERRESTRES)	96
I – PRINCIPAUX TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	99
II - LES ACCORDS COLLECTIFS	101
ANNEXE II : STATISTIQUES	120

Première partie

Données Générales

Environnement économique

D'après le rapport de la commission des comptes transports de la nation, la croissance de l'économie française s'est effectuée , en 1998, à un rythme plus élevé qu'en 1997, dans un environnement international pourtant moins dynamique. Le produit intérieur brut (P.I.B.) a augmenté de 3,2 % en volume contre 2,0 % l'année précédente, grâce au dynamisme de la demande intérieure. La consommation des ménages a augmenté de 3,4 % et l'investissement des entreprises de 6,7 %. Les exportations ont subi le contrecoup d'un environnement international moins porteur et n'ont progressé que de 6,2 %.

La vigueur de l'activité économique a permis de créer plus de 300 000 emplois dans le secteur marchand.

La production de la branche transport a enregistré, en 1998, une forte progression de 4,6 % en volume. Cette croissance provient tout autant de la demande extérieure que de la demande intérieure.

Les prix moyens des transports ont progressé de 1 %, comme en 1997.

Les transports terrestres de marchandises sur le sol français ont augmenté à un rythme de 2,5 % en 1998, soit à un rythme inférieur à 1997. Ce ralentissement provient de la partie « transit » et en particulier du transit ferroviaire (- 7 %). Le transport national (+ 2,7 %) progresse plus rapidement que le transport international.

La part modale de la route augmente de 0,5 point au détriment du chemin de fer. Le transport routier pour compte d'autrui continue à progresser (+ 7,3 %) au détriment du transport pour compte propre (-10 %).

Le transport intérieur de voyageurs a crû de 3,2 % en nombre de voyageurs-kilomètres, soit près du double de la croissance de 1997 (+1,8 %).

Le transport ferroviaire de voyageurs progresse plus rapidement (+ 4,3 %), avec une croissance de 11 % sur les TGV. L'augmentation de la fréquentation des transports collectifs touche aussi bien la RATP (+ 3,4 %) que les réseaux de province.

La progression dans le transport aérien est presque aussi rapide pour les vols intérieurs (+5,2 % en nombre de passagers) que pour les vols internationaux (+ 7,1 %).

1 - EMPLOI

1.1. - Effectifs salariés et non salariés des entreprises (Comptes transports de la nation) (cf. tableaux annexes II-2 et II-3)

Evolution des effectifs salariés et non salariés dans les transports de 1990 à 1998 (en milliers) (Source : INSEE – DAEI/SES Comptes nationaux (GEN : grandes entreprises nationales))

	1990	1992	1994	1995	1996	1997	1998
SNCF	203	195	183	179	175	174	173
RATP	39	39	39	39	40	40	40
Air France +Air Inter	46	44	51	48	48	49	52
Total GEN	287	278	273	267	263	263	265
Hors GEN	595	621	621	637	649	665	701
Non salariés	57	58	62	65	66	68	70
Total transport	939	957	956	968	978	996	1036

Fin 1998, le secteur ⁽¹⁾ des transports occupe 966 000 salariés. L'emploi salarié a progressé de 3,1% en glissement annuel en 1998, rythme supérieur à celui de l'emploi salarié dans l'ensemble de l'économie (+ 2,2 %). Le nombre de non salariés (67 000) n'a pas augmenté par rapport à 1997. L'emploi du secteur transport représente 4,5% de l'ensemble des actifs.

Cette forte progression de l'emploi est principalement imputable au transport routier de marchandises (+ 8,3 %).

Les effectifs globaux des grandes entreprises nationales sont, pour la première fois depuis une dizaine d'années, en légère progression. Cette évolution est due à la dynamique de recrutement à Air France.

1.2 - Effectifs salariés de la branche (Comptes transports de la nation)

Effectifs salariés par branche entre 1995 et 1998 (Source: INSEE – DAEI/SES)

	1995	1996	1997	1998	1998
	en milliers	en milliers	en milliers	en milliers	Evolution en %
Ferroviaire	118,3	119,9	117,9	120,3	2,0%
Transport terrestre de voyageur	185,6	198,1	198,1	203,1	2,5%
Transport terrestre de marchandise.	283,4	289,3	293,2	304,3	3,8%
Transport par eau	18,8	20,0	20,1	20,2	0,5%
Transport aérien	50,1	50,7	50,1	50,5	0,8%
Manutention, entreposage gestion d'infrastructure	94,2	99,5	102,1	105,1	2,9%
Autres activités transport	105,5	94,9	95,6	98,4	2,9%
Total transport	855,9	872,4	877,1	901,9	2,8%

(1) Le secteur des transports regroupe l'ensemble des entreprises dont l'activité principale est le transport. La branche est définie, en comptabilité nationale, comme l'ensemble des établissements ou des fractions d'entreprises consacrées au transport.

En 1998, la branche transport compte 901 900 emplois salariés et 70 700 non salariés. La croissance de l'emploi salarié est de +2,8% (+ 0,5% en 1997). Le transport terrestre de marchandises, principale branche des transports, connaît la plus forte augmentation avec + 3,8 %.

L'effectif des non salariés (7,3 % des effectifs des transports) reste pratiquement stable.

1.3. - 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 1998 (cf. également données plus détaillées en annexes II-4 à II-5 bis)

	1996	1997	1998	Evolution .97/98
Transport par eau	6 890	6 622	5 945	-10,2%
Transport aérien	8 737	8 381	7 851	-6,3%
Services auxiliaires	21 412	20 877	19 447	-6,8%
Transports terrestres	49 293	47 196	42 599	-9,7%
TOTAL	86 332	83 076	75 842	-8,7%

Source : DARES

On observe une diminution des demandeurs d'emploi nettement plus forte au dernier trimestre 1998 qu'en 1997 (-3,8%). Cette diminution concerne toutes les catégories mais touche plus particulièrement les transports terrestres et le transport par eau.

c) le chômage partiel en 1998

Activités	Nombre d'établissements affectés	Effectif touché	Nombre de journées indemnisables	Rappel 1997
Transport terrestre	33	218	18 866	79 686
Transport par eau	2	20	653	1 506
Transport aérien	1	2	274	308
Services auxiliaires de transport	11	192	13 731	19 073
Total transports	47	432	33 524	100 573

Source : DARES

Les transports ont participé à la diminution générale du chômage partiel en 1998. Cette réduction est très marquée dans le transport terrestre.

1.4. - Mobilité

Le taux de mobilité de l'emploi estimé en rapprochant la moyenne des entrées et sorties de la population active salariée est proche de 10 %, en 1996, pour l'ensemble des transports, mais il est de 15 % pour le transport routier de marchandises et de 2 % seulement pour le transport ferroviaire.

Différents indicateurs traduisent une augmentation de la mobilité des salariés.

Mobilité et ancienneté (Source : INSEE – Enquêtes Emploi)

	Salarié déclarant vouloir changer d'emploi*			Ancienneté**					
	1989	1993	1996	<1 an			>10 ans		
	1989	1993	1996	1989	1993	1996	1989	1993	1996
Transport ferroviaire	1,0	1,2	0,9	2,5	2,8	2,6	72,6	83,5	81,7
Transport routier	6,3	5,2	5,5	15,2	14,2	16,2	36,2	31,8	31,8
TRM	6,9	5,7	nd	18,7	15,3	nd	29,7	27,8	nd
Autres transports routiers	5,5	4,5	nd	10,8	12,8	nd	44,6	36,6	nd
Transport aérien	4,9	5,5	3,4	10,8	7,0	7,4	50,7	44,1	51,8
Activités annexes et auxiliaires	9,5	5,4	7,2	15,7	17,2	16,1	42,5	37,8	33,7
Total Transport	5,6	4,5	4,8	12,1	11,9	13,2	47,0	45,0	43,6

(*) Part en % des salariés déclarant vouloir changer d'emploi dans le nombre total d'actifs du secteur

(**) Ancienneté en % du total des actifs du secteur

Si le nombre de ceux qui souhaitent changer d'emploi reste stable en 1996 (4,8 % contre 4,9 % en 1995), en revanche une part croissante de travailleurs a moins d'un an d'ancienneté (13,2 % en 1996 au lieu de 11,9 % en 1993).

La proportion est 16,2 %, en 1996, dans le transport routier.

L'emploi de jeunes de moins de 26 ans est le plus élevé dans la navigation et chez les auxiliaires de transport.

Structure des effectifs salariés des transports par tranche d'âge en 1997 - en % par tranche d'âge - (Source : INSEE – DAEI/SES – DADS 1999)

	<26 ans	26 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	>55 ans
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

1.5 - Créations et défaillances d'entreprises

L'augmentation du nombre d'entreprises amorcée en 1997 se poursuit en 1998. Cette augmentation, alors que les créations baissent de 4,2%, résulte de la diminution des cessations (-7%).

Démographie des entreprises de transport entre 1994 et 1998 (Source : INSEE, Bodacc)

	1994	1995	1996	1997	1998
Créations	10 636	10 498	9 642	10 074	9 650
évolution en %	6,3	-1,3	-8,2	4,5	-4,2
Nombre d'entreprises	91 135	92 991	91 699	92 091	92 724
évolution en %	0,9	2,0	-1,4	0,4	0,7
Défaillances	2 389	1 966	1 906	2 132	1 790
évolution en %	-8,8	-17,7	-3,1	11,9	-16,0

Les défaillances qui n'aboutissent pas forcément à la cessation de l'activité de l'entreprise ont fortement diminué en 1998. Cette diminution des défaillances est liée à la reprise de l'activité en 1997 qui se poursuit en 1998.

NB : les défaillances ne représentent qu'une partie des disparitions d'entreprises qui comprennent également les cessations d'activité et les changements de propriétaire dont le nombre n'est pas déterminé pour 1998.

Compte tenu des évolutions des indicateurs démographiques connus, le solde créations disparitions est, pour la deuxième année consécutive, excédentaire.

2 - FORMATION

2.1.- Structure par diplôme des effectifs transports en 1998 et évolution de 1990 à 1998

Structure par diplôme des salariés des transports en 1998 et évolution entre 1990 et 1998 - en %- (Source : DAEI/SES – Enquête Emploi 1990 et 1998)

	Bac ou plus	CAP-BEP	Aucun diplôme ou BEPC
Année 1998			
Transport terrestre	18	44	38
Transport maritime	58	27	15
Transport aérien	57	30	13
Services auxiliaires	28	33	39
Total transport	25	39	36
Evolution 1990-1998			
Transport terrestre	4	6	-10
Transport maritime	ns	ns	ns
Transport aérien	-2	9	-7
Services auxiliaires	7	0	-7
Total transport	5	7	-12

Le niveau de formation tend à s'élever dans les transports et se traduit par une forte réduction de la part des non diplômés. Cette tendance à la baisse de la proportion des salariés détenteurs d'un BEPC ou sans diplôme s'observe dans tous les secteurs, mais plus nettement dans le transport terrestre. En 1998, les diplômés restent cependant sous représentés dans le transport terrestre (18 %) par rapport au transport aérien (57 %) ou maritime (58 %).

2.2.- Place des transports dans l'effort de formation

L'effort de formation peut être appréhendé à partir des déclarations fiscales des employeurs exploitées par le centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications.

Taux de participation financière* des employeurs selon la taille des entreprises en 1996 - en% - (Source : CEREQ)

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	>2000 salariés	TOTAL
Transports terrestres	1,47	1,54	2,13	2,73	7,65	5,15
Transports maritimes	1,61	1,74	1,85	3,78	nd	2,48
Transports aériens et spatiaux	1,91	2,52	4,37	5,79	nd	9,65
Ensemble de l'économie	1,73	1,87	2,52	3,48	4,87	3,25

(*) Taux de participation financière = dépenses de formation*100/masse salariale totale

Le taux de participation des employeurs à l'effort de formation pour l'ensemble de l'économie a légèrement diminué en 1996 (3,25 %) par rapport à 1995 (3,33 %). Dans les transports, ce taux a également baissé. Il présente un net clivage entre petites et grandes entreprises et laisse apparaître des disparités entre les modes.

Durée moyenne des stages et autres données sur la formation par secteur d'activité en 1996 (Source : CEREQ)

	Taux d'accès (en %)*	Durée moyenne du stage** (heures)
Transports terrestres	44,6	56,8
Transports maritimes	34,8	55,6
Transports aériens et spatiaux	65,4	61,7
Ensemble de l'économie	35	40

(*) Taux d'accès à la formation = nombre de stagiaires/nombre total de salariés

(**) durée moyenne des stages = nombre d'heures de stage/nombre de stagiaires

Le taux d'accès à la formation et la durée moyenne des stages sont plus élevés dans les transports que pour l'ensemble de l'économie. Pour les transports aériens et spatiaux, les indicateurs de l'effort de formation atteignent les niveaux les plus élevés.

2.3. - L'OPCA transports

En décembre 1994, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé pour les transports a été constitué conformément aux dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993.

Il comprend aujourd'hui plusieurs sections professionnelles :

- les transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport
- transports routiers réguliers de voyageurs
- les transports fluviaux
- les transports maritimes
- les transports urbains
- les agences de voyages ²
- la manutention portuaire.

Un accord signé par les partenaires sociaux (à l'exception de la CGT) le 21 avril 1998 porte à compter du 1er janvier 1999 de 0,15 % à 0,30 % de la masse salariale brute la contribution des entreprises de transport routier de marchandises de moins de dix salariés au financement de la formation professionnelle continue.

De leur côté, les transports urbains ont signé un accord faisant passer leur contribution plan de formation de 0,9 % à 1,1 %.

Résultats des collectes 1997 et 1998 (masse salariale 1996 et 1997)

	1997	1998
- Alternance	206,4 MF	232 MF (28 528 entreprises)
- Plan (- 10 salariés)	16,5 MF	33,602 MF (24 073 entreprises)
- Plan (10 salariés et plus)	9,63 MF	73 MF (1 357 entreprises)
- Capital temps de formation	4,89 MF	5,151 MF (131 entreprises)

L'OPCA transports doit faire face à la demande grandissante de formation de la part des entreprises de moins de dix salariés.

² Le sous-secteur du transport aérien a choisi d'adhérer à l'OPCIB (organisme collecteur inter-branches)

Les besoins concernent l'ensemble des formations (informatique, permis de conduire et matières dangereuses notamment) et ne sont pas uniquement liés à la montée en régime des formations obligatoires de conducteurs.

Afin d'assurer la pérennité du dispositif de financement, l'organisme a été conduit à réduire successivement les prises en charge afin de pouvoir accepter davantage de dossiers.

Les actions de formation prises en charge par l'OPCA transports en 1998 sont les suivantes :

■ **plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés :**

11472 stagiaires ont bénéficié de 8653 actions de formation représentant 421.600 heures au total.

■ **plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés :**

14.472 stagiaires ont suivi 8.853 actions de formation représentant 421.600 heures de stage.

■ **formation professionnelle en alternance**

Au cours de l'exercice, ont été conclus :

- 5.833 contrats de qualification (1.632 dans les entreprises de moins de 10 salariés)
- 1.501 contrats d'adaptation
- 147 contrats d'orientation

17.809 contrats de formation en alternance étaient gérés au cours de l'exercice par l'OPCA transports, soit :

- 14.672 contrats de qualification
- 2.861 contrats d'adaptation
- 276 contrats d'orientation.

3 - REMUNERATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. - Rémunérations

Rémunérations

Selon les résultats de l'enquête ACEMO, le taux de salaire horaire des ouvriers a augmenté en 1998 de 1,8 % dans les transports et le pouvoir d'achat a progressé de 1,4% compte tenu d'un taux annuel d'inflation de 0,4 %.

Les résultats de l'enquête gains au 1^{er} octobre 1998 ne sont pas disponibles.

La DARES a toutefois publié les résultats d'une enquête portant sur les rémunérations en septembre 1998 dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Le tableau suivant présente des données tirées de cette enquête permettant de comparer les gains moyens mensuels bruts versés dans les transports avec ceux des salariés du tertiaire et des salariés de l'ensemble des secteurs non agricoles.

	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

On constate qu'à l'exception des gains mensuels bruts des personnels ouvriers, ceux perçus par les autres catégories socio-professionnelles du transport sont moins élevés que pour l'activité tertiaire ainsi que pour l'ensemble de l'économie.

b) Les salariés au SMIC du 1/7/94 au 1/7/98 dans les transports.

La DARES qui réalise chaque année l'enquête ACEMO (enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) a modifié en 1998 la méthodologie de cette enquête.

Concernant la mesure de la proportion de salariés au SMIC, les résultats obtenus en 1997 qui enregistraient une stabilité par rapport à l'année précédente présentaient une anomalie dans la mesure où une forte revalorisation du SMIC était intervenue au 1^{er} juillet 1997.

Le système de pondération ayant été entièrement revu, les résultats concernant 1996 et 1997 ont fait l'objet d'une rectification.

Le tableau suivant retrace l'évolution entre 1994 et 1998 de la proportion des salariés au SMIC.

	1er juillet 1994	1er juillet 1995	1er juillet 1996 (1)	1er juillet 1997 (1)	1er juillet 1998
Transports (KO)	3,2	5,2	5,8	9,0	6,4
Ensemble des secteurs non agricoles EB à ER	8,2	11,2	10,7	14,1	12,4

séries rectifiées

Champ : secteurs non agricoles, hors administration, personnel domestique et travail temporaire

Source : Enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre « SMIC », DARES.

Ces données montrent une relative stabilité de la part des salariés au SMIC dans les transports, à l'exception de la hausse à 9 % au 1^{er} juillet 1997 due à la forte revalorisation du SMIC. La diffusion progressive de cette hausse aux autres salariés a ramené la proportion de salariés au SMIC à 6,4 % au 1^{er} juillet 1998. L'écart entre le secteur des transports et le reste de l'économie se maintient.

Il peut s'expliquer par la moindre féminisation du secteur et surtout par la prépondérance des emplois qualifiés, de conduite notamment.

c) Rémunérations moyennes par secteur

Le tableau suivant présente une comparaison des salaires nets moyens par secteur et par catégorie socio-professionnelle.
(en milliers de francs)

	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Fer	197	142	108	122	133
Urbain	274	169	131	125	140
TRV	211	134	91	97	104
TRM	197	129	89	90	98
Eau – Maritime	271	160	119	138	163
Air	395	164	149	131	207
Auxiliaires	233	135	98	98	120
Ensemble	242	143	107	104	123

Source : DADS – SES – 1997

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 : 16 %) et surtout dans le transport aérien (22 %). Dans ce dernier secteur, pilotes et commandants de bord font partie de la catégorie cadres.

d) Participation et intéressement collectifs des salariés

Selon l'enquête effectuée par le Ministère de l'Emploi (DARES) en 1997, 1319 entreprises de transport étaient concernées par un accord de participation ou d'intéressement, ce qui représente un taux de couverture de 4,8 % d'entreprises signataires par rapport à l'ensemble des entreprises du secteur.

Les effectifs couverts par un accord en 1997 étaient de 276.013, soit 32,2 % des effectifs du secteur.

Le montant de la prime de participation attribuée en 1997 (au titre de 1996) a été en moyenne de 3.911 F (ensemble des secteurs : 5.647 F) et celui de la prime d'intéressement de 3.823 F par bénéficiaire (contre 6.106 F pour l'ensemble des secteurs).

3.2. - Durée du travail (cf tableau en annexe II-8)

Selon l'enquête ACEMO au 1^{er} octobre 1998, la durée moyenne du travail dans les transports était de 39,99 heures par semaine pour le personnel ouvrier et 38,91 heures pour le personnel non ouvrier contre, respectivement, 38,85 et 38,73 heures pour l'ensemble des activités économiques.

La mesure de la durée du travail dans les transports est d'interprétation délicate car les personnes interrogées éprouvent des difficultés à relater avec précision les horaires fréquemment irréguliers et fragmentés qu'ils ont effectués pendant la semaine considérée.

L'écart par rapport à la moyenne est selon le SES imputable, pour partie, à la part plus faible de salariés à temps partiel dans les transports (7,4 %) que dans l'ensemble de l'économie (17,3 %).

Il peut également provenir de l'importance du secteur public en termes d'effectifs. Dans ce secteur, les semaines de plus de 40 heures sont moins fréquentes que dans le privé et les journées de travail moins longues.

En revanche, la continuité des services publics implique d'autres formes de sujétion : travail plus fréquent le samedi, le dimanche ou la nuit, semaines plus irrégulières, horaires plus souvent variables et fixés par l'employeur.

3.3. - Accidents du travail et prévention (cf. également tableau en annexe 10)

Les transports terrestres sont très exposés aux accidents du travail. Les 15 millions de salariés français connaissent en 1997 un taux de risque moyen de 4,7 % : 657 000 salariés subissent chaque année un accident du travail.

Or le **taux de risque** est nettement plus élevé (9,9 %) 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. La propreté urbaine connaît un taux de risque très élevé (14,5 %). Les remontées mécaniques restent une activité à risque : le taux d'accidents du travail atteint 11 %. Chaque année 800 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 1997.

Quant au **transport routier de marchandises**, si le taux de risque s'améliore progressivement (un peu plus de 10 % en 1997), les progrès sont lents. Chaque année 16 000 salariés du transport routier de marchandises sont victimes d'un accident du travail et 66 ont été mortels en 1997. Le déménagement, le transport frigorifique et la messagerie sont aussi particulièrement accidentogènes.

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

Source : DTT

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 **467 contrats de prévention** ont été signés :

- 366 dans le transport routier de marchandises,
- 49 dans le déménagement,
- 25 dans la propreté urbaine,
- 26 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 généralisée par 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).

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, une **instance de concertation compétente pour les questions de sécurité dans les transports a été créée en 1998 au sein du CNT** sous la forme d'un groupe de travail permanent. Cette instance s'est réunie plusieurs fois depuis l'automne dernier pour entendre l'ensemble des partenaires concernés, et procède actuellement à l'examen de la question du port obligatoire de la ceinture de sécurité à bord des poids lourds et des autocars. Elle a vocation à être pérennisée.

* * * * *

Présentation du Comité « Santé, hygiène et sécurité du travail dans les transports »

par M. G. BESSAY, Vice-Président du CNT, Président de ce comité

Le rôle du Comité Hygiène, sécurité dans les transports

Le Comité créé au sein du CNT a pour mission générale d'organiser la concertation entre tous les acteurs afin de contribuer à l'amélioration de la sécurité des travailleurs du transport. Son objectif vise à engager une réflexion de fond sur les facteurs explicatifs du caractère très accidentogène du secteur (qui vient en deuxième rang après le BTP). Au delà de la réflexion, il importera, bien entendu, de faire des propositions en vue d'améliorer les conditions de sécurité.

Problématique

Le transport qui consiste essentiellement à contracter l'espace par le temps est par nature générateur de risques, surtout lorsqu'il s'exerce dans l'espace public. A cet égard, les taux de risque varient de manière assez considérable selon les modes et techniques et même à l'intérieur d'un même mode (exemple : le TRM comparé au TRV). Les enjeux sont évidemment importants et ce sont les enjeux sociaux puisqu'ils mettent en cause les conditions de travail et la santé des travailleurs concernés, parfois la vie des intéressés. Ce sont aussi des enjeux sécuritaires au sens large qui concernent les utilisateurs du transport et les utilisateurs de l'espace public. Il s'agit enfin d'enjeux économiques, la variable sécuritaire pouvant être utilisée comme élément de qualité et/ou de compétitivité. Il ne faut pas pour autant opposer sécurité et rentabilité. Certes, dans certains cas, l'insécurité peut constituer une variable d'ajustement pour réaliser des gains de productivité et se placer sur le marché. Mais plus généralement, la sécurité peut et doit être un élément constituant de la qualité et, au delà du rendement financier, de la prestation de transport. Dans ce cas, la sécurité des salariés et la sécurité du transport sont intimement liées, chacune dépendant de l'autre. Dans nos économies développées, la demande sociale de sécurité et de santé ne cesse de croître. Elle émane bien sûr des travailleurs eux-mêmes, mais aussi des utilisateurs du transport. Nos pays modernes dont la structure de coûts est supérieure aux pays émergents sont condamnés à se différencier par la qualité ; la sécurité est un élément structurant de cette qualité. Ainsi, l'amélioration des conditions de santé et d'hygiène des travailleurs du secteur, objectif de réflexion du groupe, doit dépasser la seule approche sociale pour rendre crédibles ses analyses et surtout ses propositions.

Méthodes de travail

Ce travail doit être conduit de manière paritaire et intermodale et prendre un caractère permanent à l'image du Conseil supérieur des risques professionnels en agriculture. La question est complexe et exige une approche qui tente d'articuler aussi problématique sociale et problématique économique. Cette complexité suppose donc des approches qui croisent plusieurs méthodologies (approches quantitatives à partir de statistiques existantes – ou à créer – approche qualitative, apports scientifiques théoriques pluridisciplinaires). Dans le cadre de ses objectifs généraux, le comité articulera son travail autour des missions particulières suivantes :

- recueil et traitement des informations disponibles en matière d'hygiène et sécurité

Il s'agit de procéder au recensement des données, à l'examen de leur méthodologie, au suivi régulier de la sécurité à partir d'indicateurs chiffrés et d'outils d'analyse. Un bilan annuel sera ainsi établi.

- avis sur la réglementation

Le comité sera associé à l'élaboration de la politique conduite par les pouvoirs publics et donnera un avis sur les textes qui lui seront soumis après concertation avec les acteurs et consultation d'experts qualifiés.

- thèmes de réflexion

Sur demande des pouvoirs publics ou par auto-saisine, le comité pourra engager des travaux de nature prospective ou rétrospective afin d'approfondir la réflexion sur les facteurs explicatifs qui structurent l'hygiène et la sécurité dans les transports. Ses recommandations viseront à proposer des actions de prévention relatives aux aspects techniques mais prenant également en compte les dimensions sociales, économiques voire sociétales.

4 - LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES

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 1998 et restent fixés, pour les salariés actifs, à :

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

Les taux de cotisation d'assurance maladie, en revanche, ont été considérablement modifiés à la suite de la mise en place de la CSG, ils se situent en 1998 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 annuels de pensions directes ont augmenté entre 1997 et 1998 de 2 % pour la SNCF, et de 1,6 % pour les retraités de la RATP. Les minimum de pension ont également progressé (+ 1,4 % à la SNCF, + 1,1 % 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 1998 de 1,10 %.

Le nombre de bénéficiaires du titre I a continué à progresser entre 1997 et 1998 pour atteindre 186.325 personnes, alors que parallèlement le montant moyen annuel de pensions directes a évolué légèrement à la baisse (- 0,96 %).

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 1998, suivi la même évolution que celles du régime général et des régimes alignés, soit 1,10 %.

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

En 1997, les prestations versées par l'IPRIAC se sont élevées à 65.615 millions de francs, soit une augmentation de 16,2 % par rapport à 1996 ; le montant de la prestation moyenne était de 7.673 francs.

Les taux ont été revalorisés de 2,16 % au 1^{er} juillet 1998.

En 1997, alors que le nombre d'entreprises adhérentes a baissé de 2,4 % (19.736 entreprises), le nombre de conducteurs cotisants a continué à progresser pour atteindre 278000.

La répartition par type d'activité montre la prédominance des transports de marchandises dont les entreprises représentent 83 % du total, et les conducteurs, 69% (Source : IPRIAC).

Secteur d'activité	Entreprises	Conducteurs
Transports de marchandises	16 450	191 786
Transports de personnes	2 212	72 082
Dont : urbains	144	27 046
Voyageurs	2 068	45 036
Activités du déchet	233	6 318
Autres	841	7 814
TOTAL	19 736	278 000

Avenir des retraites

1 - A l'automne 1998, le Premier Ministre a confié à M. CHARPIN, Commissaire Général au Plan une mission sur l'avenir des régimes de retraite. Le Premier Ministre avait dans la lettre de mission adressée à M.CHARPIN demandé que soit établi un diagnostic aussi partagé que possible par les partenaires sociaux et les gestionnaires de l'ensemble des régimes de retraite, régime général, régimes spéciaux et régimes complémentaires.

Pour ce faire, il fallait tout d'abord, au regard de l'échéance démographique de 2005, liée au départ en retraite de la génération issue du baby-boom, actualiser les projections financières de l'ensemble des régimes jusqu'en 2040, afin d'en évaluer les besoins de financement. Mise en place en octobre 1998, une commission de concertation, réunissant les partenaires sociaux, les gestionnaires de régimes et les administrations concernées a conduit à l'élaboration d'un rapport qui pose un diagnostic complet

2 - Les travaux de la commission de concertation ont été l'occasion pour le Ministre de l'Equipement, des Transports et du Logement, M. GAYSSOT de réaffirmer tout l'attachement qu'il porte à ces régimes. Il se montre en effet particulièrement attentif aux propositions faites pour en assurer la pérennité et le développement dans le cadre des efforts de solidarité de tous et des nécessaires contraintes budgétaires.

Les spécificités de la mission de la SNCF et de la RATP nécessitent dans le cadre d'un investissement à long terme, une gestion des risques tout à fait spécifique, et dont la prise en compte est indispensable à la mise en oeuvre efficace de leur mission de service public du transport des voyageurs. C'est bien d'une volonté conjointe des parties salariés et employeurs que sont nés à l'origine ces régimes d'entreprises. Ils constituent avec leur statut un tout indissociable auquel les salariés, leurs fédérations représentatives et les entreprises sont extrêmement attachés.

3 - Le Ministère des transports a participé aux travaux de la commission notamment au titre de la tutelle qu'il exerce sur les deux entreprises du secteur des transports terrestres, qui possèdent un régime spécial d'assurance vieillesse : la SNCF et la RATP. Le régime spécial de la SNCF compte aujourd'hui près de 175 000 cotisants pour 340 000 retraités, celui de la RATP 39 500 cotisants pour 44 000 retraités. Ils servent respectivement pour 27,7 MdF et 4,1 MdF de pensions chaque année.

Les projections démographiques des régimes de retraite de la SNCF et de la RATP sont plus favorables que dans d'autres régimes, compte tenu de leur politique de recrutement actuelle et prévisible pour les 40 prochaines années. En outre, ces deux régimes spéciaux bénéficient de mécanismes juridiques de prise en charge par l'Etat de leur insuffisance de ressources, mis en place il y a de nombreuses années, et qui assurent de manière structurelle, sur des bases réglementaires, leur équilibre financier.

4 - Le rapport, issu des travaux de la Commission de concertation, remis au Premier Ministre en avril 1998, constitue la première étape de la démarche engagée. Le Gouvernement a annoncé qu'une nouvelle étape doit désormais s'ouvrir. Elle devra porter tant sur la démarche que sur les voies de réforme possibles. Cette nouvelle phase de concertation pourrait se dérouler de façon décentralisée au sein de chaque régime de retraite. Le gouvernement en dégagera les orientations générales de réforme des régimes.

La concertation décentralisée ainsi envisagée réintégrerait la question des retraites, comme celle plus générale de la protection sociale, au milieu des autres grandes questions sociales qui sont traitées plus directement par les partenaires sociaux. Les retraites, au même titre que la formation, l'emploi, la sécurité au travail, la durée du travail, sont en effet un sujet de négociation collective avec tous les avantages d'une telle méthode :

elle permet aux partenaires sociaux d'exercer pleinement toutes leurs responsabilités, notamment en vue de la sauvegarde et de la pérennité de ces régimes ;

elle préserve la responsabilité de l'Etat, qui au titre de la puissance publique, assure actuellement l'équilibre financier des deux régimes de retraites SNCF et RATP dans le cadre des contributions budgétaires réglementaires.

Enfin, il faut souligner que la recherche des équilibres de la protection sociale collective peut aussi se conjuguer avec l'actualisation de certaines dispositions relatives à des situations individuelles qui, au sein de ces régimes, peuvent nécessiter des mesures d'amélioration.

REGIMES DE RETRAITES

I NOMBRE DE BENEFICIAIRES

REGIMES	au 1 01 1997		au 1 01 1998		au 1 01 1999	
	Pensions directes	Ayants droits	Pensions directes	Ayants droits	Pensions directes	Ayants droits
SNCF	211 600	132 200	208 320	130 760	205 380	129 180
RATP	29 595	14 420	29 762	14 228	29 847	14 004
CARCEPT						
Titre I	117 352	57 582	121 330	59 321	125 433	60 892
Titre II	700	350	637	331		

II RAPPORT : NOMBRE D'ACTIFS / BENEFICIAIRES

REGIMES	1994	1995	1996	1997	1998
SNCF	0,52	0,51	0,51	0,51	0,52
RATP	0,89	0,9	0,9	0,9	0,91
CARCEPT	2,77	2,79	2,78	2,71	non disp.

III MONTANT DES PENSIONS SERVICES EN 1997

REGIMES	Montant moyen annuel pensions directes (1)	Montant du minimum annuel (2)	Nombre de bénéficiaires du minimum	
			Pensions directes	Ayants droits
SNCF	106 600	70 443	32 500	37 800
RATP	120 329	66 181	1 169	1 016
CARCEPT				
Titre I	13670,57 (3)			
Titre II	23 464,80			

(1) Pensions directes pour 25 ans de services

(2) Minimum entier ou partiel

(3) Carrière moyenne validée CARCEPT : 17 ans 2 mois

IV TAUX DES COTISATIONS D'ASSURANCES VIEILLESSE au 01/01/1998

REGIMES	SALARIES	EMPLOYEURS	OBSERVATIONS
SNCF	7,85%	28,44%	Cotisations assises sur la totalité du salaire (hors indemnité)
RATP	7,85%	15,34%	
CARCEPT	3,44%	3,44%	Abattements possibles sur les rémunérations perçus
Cadres			
tranche A			
CARCEPT	3,69%	3,69%	
non cadres			
(retraite-prévoyance)			
REGIME GENERAL	6,55%	8,20%	Dans la limite d'un plafond fixé une fois par an (14090F au 1 01 98)

Source : DTT

5 - LE CONTROLE

5.1.- Contrôle de la réglementation des transports terrestres

A – Organisation du contrôle

1) Evolution réglementaire

Les réflexions et concertations relatives à l'évolution de la législation et de la réglementation en matière de transport ont abouti à la **loi n°98-69 du 6 février 1998**. (cf également annexe 1)

Cette loi, tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession en modifiant la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs, dite LOTI, a d'une part mis fin au régime de l'autorisation de transport, auquel se substitue un régime de licence et de copies conformes.

Les nouvelles dispositions prévoient la présence dans chaque véhicule d'un **titre administratif de transport**, qui sera la copie conforme soit de la licence communautaire, soit de la licence de transport intérieur, selon le tonnage du véhicule.

La **licence de transport intérieur** sera utilisée pour tous les véhicules d'au moins deux essieux et d'un poids maximum autorisé inférieur à 6 tonnes. Un décret d'application de la loi est nécessaire pour réglementer l'utilisation de cette licence. Le décret relatif aux transports routiers de marchandises, qui abrogera et se substituera à l'actuel décret n° 86-567 du 14 mars 1986, a été préparé, et sera publié vraisemblablement au deuxième semestre de l'année 1999.

Ce décret fixe notamment les **conditions d'exercice de la profession** pour les entreprises qui utilisent des véhicules d'un poids maximum autorisé inférieur à 3,5 tonnes, et qui étaient jusqu'à la loi du 6 février 1998, dispensées d'inscription au registre des transporteurs.

La loi précitée a d'autre part renforcé sensiblement les dispositions concernant le contrôle par :

- la création d'une **sanction administrative d'immobilisation du véhicule** ;
- l'institution d'une commission des sanctions administratives en région Ile-de-France ;
- le renforcement des sanctions en étendant le dispositif à d'autres participants aux opérations de transport (et notamment les commissionnaires) ;
- e renforcement des **pouvoirs d'investigations et de constatations** des contrôleurs des transports terrestres (constatation des infractions de faux et usage de faux et communication de tous documents leur permettant d'apprécier les prix pratiqués et le volume d'activité traitée ou sous-traitée).

2) Gestion du contrôle

Six groupes de travail ont commencé en 1998 à examiner les conditions dans lesquelles doivent s'effectuer les contrôles compte tenu de l'évolution récente des textes législatifs et réglementaires.

Deux d'entre eux ont conclu leurs travaux en 1998 : prix bas et méthodologie d'analyse pour le contrôle économique des entreprises de transports routiers de marchandises.

Par ailleurs, les travaux sur le pesage en marche à basse vitesse et à vitesse normale des véhicules routiers se sont poursuivis.

Dans le cadre du partenariat avec les autres pays de l'Union européenne, les contrôles concertés et les formations-échanges avec nos voisins du Nord de l'Europe ont été fructueusement poursuivis.

Un accord de principe pour étendre ces échanges d'ici deux ans à l'Espagne et au Portugal a été acté.

La France et les trois pays du Benelux finalisent également une convention relative à la coopération entre les services de contrôle des transports routiers.

Enfin, les **travaux de coordination et d'harmonisation des pratiques**, sous l'égide de la Commission Européenne ont été reconduits et élargis aux discussions relatives à l'instauration du chronotachygraphe entièrement électronique.

Rappel : Le Conseil de l'Union Européenne a décidé le 17 juin 1997 que le chronotachygraphe électronique de nouvelle génération sera obligatoire sur tout véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes et véhicule de transport de personnes de plus de 7 passagers.

Le choix a été fait en faveur d'un tachygraphe digital qui enregistrera en principe les 28 derniers jours de conduite sur une carte à puce personnelle au conducteur. Une mémoire dite de « masse » pourra enregistrer les 365 derniers jours d'utilisation du véhicule. Une imprimante incorporée permettra la lecture sur site par les agents de contrôle notamment.

Hormis l'accès direct aux informations pour les conducteurs, les exploitants et les services de contrôle, le contrôlographe électronique rendu techniquement inviolable permettra également d'améliorer la productivité de l'entreprise.

3) Organisation et fonctionnement des services

La responsabilité de l'organisation et de l'animation des contrôles ³ a été confiée **aux préfets de régions** (DRE par délégation).

L'organisation antérieure ayant donné des résultats inégaux, la circulaire du 19 janvier 1998 a demandé à ce que le contrôle soit dorénavant placé sous la seule responsabilité du directeur régional de l'équipement.

Chaque DRE a été invité à élaborer un **projet d'organisation régionale** se concrétisant par une convention entre le préfet de région (DRE) et chaque préfet de département (DDE). L'objectif est d'optimiser l'organisation de manière adaptée au contexte régional.

Suivant les recommandations de la circulaire, les régions, à de rares exceptions près, ont opté pour la régionalisation du contrôle, les contrôleurs des transports terrestres étant rattachés hiérarchiquement et fonctionnellement au directeur régional de l'équipement.

Par ailleurs, face à la baisse constante des pesées de véhicules (193 211 en 1979 et 68 118 en 1996) assurées par les centres d'études techniques de l'équipement (CETE), cette même circulaire a défini le principe du transfert de l'activité de pesage des véhicules routiers des CETE vers les directions régionales de l'équipement, avec l'affectation à chacune de ces dernières (hors Ile-de-France et Corse) d'un agent en charge de cette activité.

B – Les moyens humains et matériels

LES MOYENS HUMAINS

- ❑ En 1998, l'Etat a poursuivi son effort en matière de contrôle par :
- ❑ le renforcement des effectifs des contrôleurs des transports terrestres (soit + 23 agents pour chacune des deux années 1998 et 1999, portant ainsi l'effectif à 405 agents en 1998 et à 428 agents en 1999, avec le projet d'atteindre 440 agents en 2000) ;
- ❑ parallèlement, une forte progression du nombre des contrôleurs divisionnaires qui est passé de 30 agents en 1995 à 48 en 1998 et à 61 en 1999, avec une perspective de 66 en 2000 ;
- ❑ la création d'un corps de catégorie A (attachés) en l'an 2000 qui aura pour mission d'encadrer les contrôleurs, d'être responsable du secrétariat permanent des pôles de compétence, du fonctionnement des CSA et du traitement des contentieux, ainsi que des missions ayant trait à l'animation du secteur des transports dans le domaine économique et social ;
- ❑ le renforcement de la formation initiale des contrôleurs des transports terrestres ;
- ❑ la mise en place des formations continues (marchandises, voyageurs, code de la route, réglementation sociale européenne, fraudes au limiteur de vitesse et au chronotachygraphe, matières dangereuses, analyse financière).

³ sous réserve du principe d'indépendance de l'Inspection du Travail en matière de contrôle, principe affirmé par la Convention n° 81 de l'OIT.

LES MOYENS MATÉRIELS

- ❑ l'augmentation du parc des véhicules destinés au contrôle (102 véhicules au 31 décembre 1998) et du matériel de lecture de disques ;
- ❑ la mise en place d'un nouveau système informatique de gestion régionalisée des entreprises de transport routier et des contrôles (GRECO) qui sera opérationnel au cours de l'année 1999 et remplacera notamment les applications actuelles GALAXI et VOYAGE ; cette mise en place de GRECO dont les objectifs consistent à développer une approche globale du domaine du transport routier, permettre un suivi détaillé des entreprises et de leur évolution, permettre en outre l'analyse du secteur des transports routiers et favoriser une meilleure coordination entre les acteurs s'accompagnera de la formation des utilisateurs.

C – Les statistiques

1) IMMOBILISATIONS

Les statistiques recueillies au titre de 1998 font apparaître que plus de 750 000 véhicules ont été contrôlés par les différents corps de contrôle en 1998 et que 6 % d'entre eux ont fait l'objet d'une mesure d'immobilisation, soit 42 459 véhicules de transport de marchandises ou de voyageurs.

Les immobilisations des véhicules de transport sont prononcées en application des dispositions de l'article R 278 du code de la route ; la circulaire 97-96 du 26 décembre 1997 a actualisé et précisé les instructions applicables en matière d'immobilisation conservatoire des véhicules et a incité les services de contrôle à recourir plus fréquemment à cette sanction.

Dans près de 40 % des cas, l'immobilisation conservatoire du véhicule a été prononcée à la suite d'une infraction relative aux conditions de travail. La deuxième cause d'immobilisation (25 % des cas) concerne l'état du véhicule, les surcharges viennent ensuite les infractions relatives aux visites techniques (13 % des immobilisations).

2) NON RÉSIDENTS

Entre 1997 et 1998, le nombre de procès-verbaux établis à l'encontre des transporteurs non-résidents a enregistré une hausse de 18 %.

Entre 1994 et 1998, le nombre total d'infractions constatées a augmenté d'environ 38 %.

Si 90 % des procès-verbaux concernent les transporteurs de l'Union européenne, le nombre de ceux qui ont été dressés à l'encontre de transporteurs des pays tiers a doublé sur quatre ans et le nombre d'infractions relevées est passé de 1085 en 1994 à 1278 en 1998 (+ 18 % environ).

Au total, 25 107 procès-verbaux ont été établis en 1998 à l'encontre de transporteurs étrangers.

8360 d'entre eux comportant 17 990 infractions au total ont fait l'objet d'une exploitation détaillée. Selon cette étude, les infractions à la réglementation sociale représentent 77% de l'ensemble des infractions.

Parmi toutes ces infractions, 4 454 constituent des délits dont 3 618 d'entre eux contreviennent à la réglementation sociale. Les délits d'utilisation irrégulière des dispositifs de contrôle et de falsification de ceux-ci représentent 35 % de ces délits sociaux.

3) COMMISSIONS DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES (SOURCE DTT – SDTR)

a) L'activité des commissions de sanctions administratives

Nombre de régions ayant réuni leur CSA	15
Nombre de réunions	25
Nombre de réunions par région	1 à 3
Nombre d'entreprises passées en CSA	77
Nombre d'entreprises passées en CSA par région	1 à 9 selon les régions

b) Répartition des suspensions de titres de transport selon leur durée

Suspension	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	6 mois	9 mois	1 an	Total
Autorisations			33	6	41	2	12	94
Copies de licence	1	1	23	21	227	3	37	313
TOTAL	58			300			49	407

c) Nombre de retraits définitifs de titres en 1998

autorisations	132
Copies de licence	70
TOTAL	202

d) Autres sanctions prononcées

- 1 blâme
- non attribution de copie CEE pendant un an
- 16 copies CEE retirées pendant 6 mois avec sursis
- 6 mises à l'épreuve pendant 6 mois
- 2 retraits du registre des commissionnaires
- retraits de 25 cartes vertes pendant 6 mois
- 4 avertissements

La note sur l'état d'avancement du contrat de progrès (2^{ème} partie thématique) retrace l'évolution en matière de contrôle depuis 1993 et notamment l'évolution de l'activité des CSA.

5.2. - L'action de l'inspection du travail des transports en 1998

a) Evaluation de la transparence

L'Inspection du Travail des Transports chargée de veiller à la bonne application des accords collectifs de travail effectue périodiquement une évaluation des incidences de l'accord du 23 novembre 1994 en matière de transparence de l'activité des conducteurs grands routiers concernés par cet accord.

Les résultats d'un contrôle simultané portant sur l'examen par le service de 11622 disques concernant l'activité en octobre 1998 de 499 conducteurs appartenant à 160 entreprises sélectionnées dans toutes les régions de métropole ont été publiés en février 1999.

Ces résultats montrent une amélioration notable de la transparence puisque près de 80 % des conducteurs contrôlés manipulaient correctement le sélecteur d'enregistrement des différents temps d'activité.

En outre, plus de 70 % de ces conducteurs voyant leur activité récapitulée sur un relevé mensuel.

La concordance entre le nombre d'heures constaté à l'examen des feuilles d'enregistrement et celui figurant sur les bulletins de salaire des conducteurs concernés est supérieure à 90 % depuis 1996.

Ces chiffres traduisent les progrès significatifs accomplis depuis 1996, première année pleine d'application de l'accord du 23 novembre 1994.

b) Bilan de l'activité de contrôle

Les données du rapport annuel de l'inspection du travail des transports pour 1998 ne sont pas disponibles actuellement.

Seul a été publié le tableau des infractions constatées ci-dessous.

Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Infractions relevées	Dont délits	Nombre de PV
Obligation des employeurs	90	0	24
Réglementation du travail	19 832	44	586
Condition de travail des conducteurs routiers	16 719	291	705
Cond. trav. personnel navigant	8	0	1
Salaires	1 257	0	46
Congés payés	4	0	1
Représentation du personnel	117	61	61
Hyg. et séc. des travailleurs	258	145	85
Médecine du travail	705	3	104
Transport des matières dangereuses	0	0	0
Participation - intéressement	0	0	0
Emploi – travail illégal	447	335	173
Outrage – Obstacle fonctions	194	194	49
Divers	245	3	10
TOTAL GENERAL	39 791	1 076	1 845

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. Dans cet ensemble qui comprenait en 1997 893.302 salariés répartis en 43.104 entreprises ou établissements, le transport routier représentait 77 % de la charge de contrôle de ce service.

c) L'intervention de l'Inspection dans les procédures de licenciement des salariés protégés en 1998

Les demandes d'autorisation de licenciement présentées aux inspections du travail et de la main-d'œuvre des transports ont fortement diminué en 1998 (- 36 %).

Cette évolution faisant suite à une augmentation de 50 % de 1998 à 1997 est due essentiellement à la nette diminution des demandes pour motif économique. Inversement, le nombre de demandes d'autorisations de transfert partiel d'activité a augmenté de 35 %.

De manière générale, les demandes fondées sur un motif économique font l'objet d'une autorisation dans 86 % des cas ; les demandes reposant sur un autre motif (également en diminution de - 32 %) sont autorisées à raison de 60 %.

Un peu plus de 10 % de ces décisions font l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux.

Evolution des licenciements de salariés protégés (Répartition par motif) (Source : Inspection du Travail des Transports.)

Année	Motif économique			Autres motifs			Total		
	demandés	refusés	autorisés	demandés	refusés	autorisés	demandés	refusés	autorisés
1989	315	34	281	184	58	126	499	92	407
1990	604	69	535	333	152	181	937	221	716
1991	560	71	487	304	117	187	864	190	674
1992	791	90	687	263	110	153	1054	214	840
1993	1001	197	800	326	138	188	1327	339	988
1994	904	98	798	317	122	195	1221	228	993
1995	653	95	549	288	137	146	941	232	695
1996	989	105	873	312	112	199	1301	217	1072
1997	966	96	868	394	151	237	1360	247	1105
1998	602	74	519	266	106	159	868	180	678

Note : la différence entre « demandés » et « autorisés » correspond aux désistements.

Conflits collectifs du travail en 1998 dans les transports

(cf tableau en annexe II-13 pour les données statistiques communiquées par la DTT)

Selon la DARES (cf premières informations et premières synthèses 99.09 n° 38-4), pour l'année 1998, les secteurs des transports et de la métallurgie, avec respectivement 44160 et 47030 jours de grève totalisent environ le quart des jours de grève comme en 1997. Ces deux secteurs représentant **chacun plus de 10 % du total** se situent toutefois en légère baisse par rapport à l'année précédente (55930 journées perdues pour les transports en 1997).⁴

Le secteur public des transports représente encore, en 1998, **55 % de l'ensemble des jours de grève du secteur**, après 62 % en 1997.

Plus de huit grèves sur dix interviennent à la SNCF, les autres concernent essentiellement les transports urbains (18 %).

Les contrôleurs de la SNCF ont notamment observé une grève de trois semaines, fin novembre, et début décembre avec des revendications portant sur les salaires, l'emploi et la sécurité.

Le secteur privé des transports totalise 45 % des jours de grève du secteur, contre 38 % les deux années précédentes.

Les transports aériens ne sont plus à l'origine que de 12 % du total des jours de grève du secteur transport (17 % en 1997) et les **transports routiers de 16 %**, après 13 % en 1997 et 29 % en 1996. Le reste des jours de grève du secteur se ventile entre les entreprises de ramassage des ordures ménagères, les sociétés d'autoroutes et l'Aéroport de Paris.

Les grèves dans les transports **mobilisent davantage dans le secteur privé** (33% de participation en 1998 contre 17 % dans le secteur public). Les conflits sont également plus longs dans le secteur privé. Le rapport du nombre de journées perdues sur celui des jours travaillés dans l'année aboutit à une moyenne d'une demi-journée perdue par salarié dans le secteur privé. Le secteur public des transports se situe nettement en deçà (sauf en 1995 année exceptionnelle à cet égard).

Des développements spécifiques sur les grèves figurent dans les chapitres relatifs aux modes qui ont connu en 1998 la conflictualité la plus marquante.

Un groupe de travail présidé par M. G. BESSAY, vice-président du CNT, se réunit depuis plusieurs mois afin de mener une réflexion avec toutes les différentes parties prenantes sur la question de la continuité du service public.

⁴ Les chiffres mentionnés dans les enquêtes effectuées par la DARES qui utilise les données émanant de l'Inspection du Travail des Transports apparaissent notablement sous-évalués si on les compare avec ceux communiqués par la DTT (cf annexe).

L'existence de tels écarts paraît nécessiter un approfondissement de la part des services producteurs d'informations concernés.

Deuxième partie

Données par mode

1 - DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES ET AUX TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

L'année 1998 a été marquée par une forte progression des effectifs dans la branche des transports routiers particulièrement dans le secteur du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires.

Cette progression aurait pu être encore plus élevée si le secteur du TRM n'avait rencontré des difficultés de recrutement de conducteurs routiers qualifiés.

Cette question préoccupante a été approfondie par un groupe de travail présidé par M. MURRET-LABARTHE, Conseiller Maître à la Cour des comptes (le rapport de ce groupe de travail du CNT figure dans la partie « Dossiers thématiques »).

La montée en puissance des formations obligatoires ainsi que leur élargissement prévu par la loi du 6 février 1998 à l'ensemble des conducteurs routiers professionnels permettra d'améliorer le niveau de qualification de cette profession.

Sur le plan du climat social, l'année 1998 qui n'a pas connu de conflit majeur analogue à ceux des deux années précédentes dans le TRM restera l'année de la « reconquête du paritarisme » dans la branche, avec 12 accords collectifs conclus par les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission nationale de conciliation.

Par ailleurs, l'application dans les entreprises de l'accord de fin de conflit du 7 novembre 1997, relatif notamment aux rémunérations, ne s'est pas traduite comme certains le craignaient par de multiples conflits collectifs. La conflictualité générale mesurée par le nombre de jours perdus du fait de grève est néanmoins restée à un niveau relativement élevé (cf. : données de la DARES 1 ère partie p.24)

1.1. L'emploi (CNPE)

La Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires de transport (C.N.P.E.) évalue l'effectif des secteurs des transports routiers et des activités auxiliaires du transport à 470 000 emplois, soit une hausse de 2,6 % par rapport à la fin 1997.

La part des emplois de conduite de véhicules (marchandises et voyageurs) continue à progresser. Ils représentent 68,5 % des emplois en 1998 (contre 67,25 % en 1997) dont 53,75 % correspondent à des activités « marchandises » et 14,75 % à des activités voyageurs.

La CNPE prévoit en 1999 une progression des emplois de techniques d'exploitation, de manutention magasinage et de conduite de véhicules en TRM.

Evolution des emplois par famille professionnelle dans le secteur des transports routiers et des activités auxiliaires de transport (Source : C.N.P.E)

Répartition par famille (en %)	■ Famille professionnelle	Nombre total des postes de travail offerts	
		■ Estimations fin 1998	■ Prévisions 1999
4,5 %	■ Direction	21 400	=
5,0%	■ Gestion	23 800	
1,2%	Finances - Comptabilité	5 700	=
1,3%	Personnel - Formation	6 300	
1,3%	Administration	6 200	
1,2%	Informatique	5 600	
1,5%	■ Ventes - Achats	7 200	=
8,5%	Techniques d'exploitation	39 900	
2,5%	Transports internationaux	11 700	+
5,75%	Transports nationaux	27 000	
0,25%	Déménagement	1 200	
5,5%	■ Manutention/Magasinage	25 900	+
	■ Conduite de véhicules	321 200	
14,75%	Transports de personnes	68 900	
1,75%	- 1er groupe	8 100	=
13,0%	- 2ème groupe	60 800	
53,75%	Transport de marchandises	252 300	
19,75%	- 1er groupe	92 800	+
21,75	- 2ème groupe	102 100	
12,25%	- 3ème groupe	57 400	
3,0%	Maintenance	14 100	=
3,5%	■ Interprofessionnel	16 500	=
	Toutes catégories prof. confondues	470 000	+

cf. Tableau en annexe II-18 pour la définition des groupes

La consolidation nationale des Tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle permet de présenter, en 1998, les premiers résultats suivants :

Structure par âge en % (Source : C.N.P.E)

	16 à 25 ans	26 à 35 ans	36 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et +
TRM	13	34,2	40,5	11,7	0,5
TRV	7,3	23,9	47,1	19,1	2,5
Ensemble transports routiers et activités auxiliaires de transport	13,2	33,6	40,4	12,0	0,8

La structure par âge reste stable; 47 % des salariés ont entre 16 ans et 35 ans, moins de 1% compte 60 ans et plus.

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		67 %	44 %	63 %	91 %	100 %	88 %	89 %
Agents de maîtrise		20 %	31 %	25 %	8 %		10 %	8 %
Cadres	100 %	13 %	25 %	12 %	1 %		2 %	3 %

V/A : Ventes et Administration.

Les cadres et agents de maîtrise représentent près de 12 % de l'effectif pour l'ensemble des familles professionnelles ; dans les familles professionnelles **Gestion, Ventes - achats et Techniques d'exploitation**, ils représentent respectivement 33 %, 56 % et 37 %.

Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les secteurs d'activité (Source : C.N.P.E.)

	TRM	TRV	Déménagement	Location	Auxiliaires	Ambulances
Ouvriers employés	90 %	93 %	90 %	92 %	75 %	91 %
Agents de maîtrise	3 %	3 %	2 %	3 %	15 %	1 %
Cadres	7 %	4 %	8 %	5 %	5 %	8 %

- 17 % des salariés ont moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement, 29 % entre un et trois ans, 32 % entre quatre et dix ans et 22 % plus de dix ans.
- **la part des emplois à temps partiel diminue**. Elle représente 8,7 % des emplois en 1998 contre 10,6 % en 1997. En valeur absolue, le temps partiel est davantage le fait de la population masculine, la profession employant 85 % d'hommes. En valeur relative, la part des femmes est prépondérante. Les temps partiels féminins se retrouvent essentiellement dans le TRM alors que les temps partiels masculins se trouvent surtout dans le TRV.
- 44,5 % des embauches ont fait l'objet d'un **contrat à durée déterminée**. La proportion de CDD s'inscrit toutefois en diminution par rapport à 1997.

1.2. La formation (cf également tableaux annexes II-14 à II-17)

a) L'évolution de la formation de 1997 à 1998 (données de la CPNE)

Le bilan de la formation professionnelle dans les transports routiers présenté par la CNPE début 1999 retrace les différentes évolutions suivantes.

De manière générale, en 1998, **32 % des salariés du transport routier** auront reçu une formation, ce qui correspond à une **augmentation de près de 28,5 %** par rapport à 1997.

Pour les formations en alternance, on enregistre une progression significative du nombre des contrats de qualification passant de 4260 en 1997 à 4503 en 1998 (dont 60 % concernent des conducteurs. De leur côté, les contrats d'adaptation passent de 1095 à 1208.

Les formations initiales continuent de progresser, notamment les DUT et les BTS de direction et de gestion, de même que les baccalauréats professionnels « transport logistique.

En matière de formation continue, les formations « matières dangereuses » reprennent leur progression (26 %) après un net ralentissement dû à la périodicité de l'obligation.

On remarque une très importante augmentation des formations obligatoires des conducteurs routiers, liée à l'application du calendrier retenu par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics pour leur mise en œuvre.

b) l'activité des organismes de formation du secteur

Le Groupe AFT-IFTIM (1500 collaborateurs) a poursuivi et développé en 1998 ses activités dans les différents domaines de :

■ 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 498 à 506 de fin 1997 à fin 1998. Le recrutement des élèves dans le contexte d'une forte concurrence entre les établissements est resté particulièrement difficile malgré l'argument d'un excellent taux de placement (supérieur à 95 % à 3 mois.

Sur une période de 4 ans, l'évolution des effectifs formés reste mesurée, la croissance résultant de l'ouverture d'un Pôle Transport de Personnes et de la création de nouvelles sections régionalisées de l'ETL.

En matière d'apprentissage les CFA étant de la responsabilité des régions, l'AFT a poursuivi depuis plusieurs années la création de CFA régionalisés, ouvert de nouvelles sections et intégré des sections logistiques gérées précédemment au plan national par l'IFTIM.

Au total, les CFA régionaux de l'AFT existent dans 17 régions (14 en 1997) et les apprentis sont passés de 1.173 à 1.761 entre 1996 et 1998.

Années	1996	1997	1998
Transport	726	897	971
Logistique	447	529	790
TOTAL	1 173	1 426	1 761

Evolution du nombre de candidats formés directement par l'AFT.

L'AFT apporte, par ailleurs, son **assistance pédagogique, technique et financière** aux établissements d'enseignement assurant des formations débouchant sur un diplôme de transport. 12 000 élèves étaient inscrits en septembre 1997 dans les différentes filières d'enseignement y préparant.

■ La formation obligatoire des conducteurs routiers

La montée en régime de l'accord de branche sur la formation obligatoire des conducteurs routiers de marchandises a conduit l'AFT à développer les actions de formation initiale (FIMO), ainsi que les actions de perfectionnement à la sécurité (FCOS) des conducteurs salariés.

Le développement des stages FIMO qui ont bénéficié à 3816 personnes dont les trois quarts étaient demandeurs d'emploi ne s'est pas fait au détriment des préparations aux CAP – BEP ou CFP de conducteurs reconnus par les employeurs comme étant les plus qualifiantes.

■ Les actions de formation continue

L'AFT a accueilli 72.848 stagiaires en 1998 (soit + 46,4 % par rapport à 1997) : 60.006 ont suivi des actions de perfectionnement.

Parmi ces stagiaires, plus de 41.000 conducteurs ont suivi un stage de perfectionnement dont 11.823 actions de perfectionnement (matières dangereuses).

La montée en régime des formations FCOS (Formation Continue Obligatoire de Sécurité) constitue le fait le plus marquant de l'exercice 1998.

Evolution du nombre de FCOS réalisées par l'AFT-FC entre 1995 et 1998.

Années	1995	1996	1997	1998
Stagiaires	104	2 804	9 516	32 300

Malgré leurs obligations importantes en matière de FCOS dont l'échéance du 31/12/98 concernant la plupart des conducteurs âgés de moins de 40 ans, il faut relever que les entreprises ont poursuivi un **effort important** (11.086 stagiaires) pour **les autres actions de perfectionnement** de leurs conducteurs.

Dans l'ensemble, si on ajoute les formations réalisées par l'IFTIM dans le domaine de la logistique et de l'entreposage, ce sont près de **135.000 personnes qui auront été formées au sein du groupe AFT-IFTIM en 1998 (contre 105.000 en 1997)**, ce qui constitue un développement remarquable.

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 1 975 000 heures de formation en 1998 pour 25 338 stagiaires, étudiants ou apprentis.**

Dans ses huit écoles d'enseignement supérieur, toutes en alternance, PROMOTRANS a formé 462 étudiants dans des filières Bac+2, Bac+3 et Bac+4.

Parallèlement, au sein de 5 CFA, l'Association a assuré la **formation de 657 apprentis** dont :

CAP ou BEP conducteur routier	72
CAP ou BEP mécanicien véhicules industriels	288
Bac professionnel maintenance véhicules industriels	71
Bac professionnel logistique	44
BTS transport	147
Technicien supérieur en maintenance véhicules industriels	35

Au niveau de la Formation continue, PROMOTRANS a dispensé 1 439 000 heures de formation en direction de 24 219 stagiaires.

65% de l'activité formation continue concerne la formation ou le perfectionnement des conducteurs. Dans ce cadre, ont été suivis :

1 009 FIMO – 1 249 CFP M 128 / M 148 – 6 388 FCOS et 4 574 stages en matières dangereuses.

NB : 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

1.3. - Les conditions de travail

a) Données générales émanant de la DARES

Selon une enquête du ministère de l'emploi (cf. premières synthèses), sur les rythmes de travail, les conducteurs routiers restent parmi les ouvriers les plus nombreux à **travailler le samedi ou le dimanche, et à subir des horaires plus longs et fluctuants.**

Le travail de nuit a beaucoup augmenté entre 1991 et 1998 pour concerner plus d'un tiers d'entre eux. 44% des chauffeurs routiers ont des journées de plus de 11 heures (ils étaient 38 % en 1991) et 41 % effectuent des horaires hebdomadaires de plus de 40 heures.

Ce pourcentage est toutefois en légère diminution depuis 1991, où ils étaient 44%. Les chauffeurs livreurs et les conducteurs de transport en commun sont un peu moins nombreux en 1998 à avoir des horaires longs mais ils travaillent plus fréquemment en fin de semaine et de nuit.

b) Comparaisons entre TRM et TRV

L'enquête de l'INRETS, réalisée en 1993, sur les conditions de travail des conducteurs routiers permet de comparer les durées de travail des conducteurs du TRM et du TRV.

10 % seulement des conducteurs d'autocar s'absentent régulièrement de leur domicile. Il s'agit essentiellement des conducteurs grand tourisme.

La durée hebdomadaire du travail des conducteurs de voyageurs est de 48,1 heures en moyenne pour les salariés à temps plein. Cette durée est proche de celle des conducteurs de

poids lourd rentrant chez eux tous les soirs mais elle est inférieure à celle des conducteurs de TRM de zone longue (54,1 heures).

Par contre, le **taux de conduite** des conducteurs du TRV est identique à celui des conducteurs routiers du TRM qui s'absentent au moins deux nuits par semaine, soit 67,1%.

Les **niveaux de rémunération** des conducteurs de poids lourd et des conducteurs d'autocar sont comparables. Par contre, le montant des frais de route est nettement moins élevé en moyenne pour ces derniers.

1.4. - Le dialogue social

L'année 1998, au cours de laquelle est intervenue la signature de 12 textes conventionnels dans le cadre de la négociation collective nationale de branche, a été exceptionnellement riche. Elle marque la reconquête du paritarisme dans ce secteur.

La négociation collective nationale de branche dans les transports routiers

1 - Les rapports entre employeurs et salariés sont régis par une convention collective nationale (CCN) qui a été conclue le 21 décembre 1950 puis complétée et modifiée par avenants à de nombreuses reprises.

Cette convention comprend 6 annexes, ainsi que des accords et protocoles ayant eux-mêmes été souvent amendés. La superposition de textes qui en est résultée, a rendu la convention complexe à lire et tend à accaparer les travaux essentiellement sur l'annexe 1 relative aux ouvriers et cela au détriment des autres annexes dont les dispositions n'ont pu être adaptées aux évolutions constatées dans les entreprises du fait de l'introduction de nouvelles techniques de production (organisation du travail et emplois nouveaux nés avec la généralisation de l'informatique par exemple).

Si l'accent mis sur les ouvriers, reflète l'importance numérique des emplois de conduite (environ 2/3 de la totalité des emplois), il occulte les différences croissantes entre les différentes activités du transport routier. Depuis ces dernières années, les partenaires sociaux semblent avoir trouvé une solution mettant en œuvre la révision des textes existants par secteur d'activité spécifique.

2 - Cette orientation différenciée a été confirmée encore, en 1998, à travers la signature d'accords se rapportant aux secteurs d'activité suivants :

a - déménagement

avenant n° 1, du 29 janvier 1998, sur les définitions et les classifications des emplois, à l'accord, du 3 juin 1997, relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement ;

cet avenant s'inscrit, en préalable, au sein de la CCN, d'une révision des classifications qui, dans leur majorité, n'ont pas été révisées depuis de nombreuses années alors que l'article L. 132-12 du Code du travail fait obligation de réviser les classifications professionnelles au moins une fois tous les 5 ans.

A ce sujet, les discussions paritaires sur la refonte des classifications, dans les secteurs d'activité du transport routier de marchandises et du transport routier interurbain de voyageurs sont revenus sur le devant de la scène en 1998. Cet ambitieux projet, nécessitant une approche méthodologique et technique rigoureuse, se poursuit en 1999.

b - transport de fonds et valeurs

avenant n° 19, du 24 mars 1998, à la partie principale de la CCN, portant modification du champ d'application pour permettre la mise en place effective du congé de fin d'activité (CFA) des convoyeurs de fonds ;

avenant n° 1, du 9 avril 1998, à l'accord du 23 juin 1997 (créant le CFA des convoyeurs de fonds) portant prise en compte, au titre des années nécessaires pour bénéficier du dispositif, des années passées dans les autres secteurs du transport routier : marchandises et voyageurs (accord dit « passerelles ») ;

avenant n° 3, du 4 décembre 1998, à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 (relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs) portant mise en place d'un 13^{ème} mois ;

c - transport interurbain de voyageurs

- accord national professionnel du 2 avril 1998 portant création du CFA voyageurs ;
- accord du 29 mai 1998 portant création de l'association pour la gestion du CFA voyageurs (« AGECEFA Voyageurs ») ;
- accord national professionnel du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants dans le cadre des dispositions de l'article 10 IV de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail ;

Le processus de rénovation de la convention collective nationale, qui couvre plus de 400 000 salariés, est donc, de la sorte, confirmé.

3 - La Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation (CNIC), dont l'instauration est prévue à l'article 23 des dispositions générales de la CCN, est présidée par un représentant du Ministre chargé des Transports et composée de représentants des organisations professionnelles patronales et de représentants des six organisations syndicales représentatives de salariés.

Cette commission s'est réunie à 62 reprises en 1998 (contre 66 réunions, y compris celles du conflit de novembre, en 1997, 28 réunions en 1996 et 15 en 1995.

1998 a été ainsi marquée par la reconquête du paritarisme dans les transports routiers : en témoignent, particulièrement, les 12 accords, précités, qui ont impliqué pour leurs signatures toutes les organisations et, notamment, l'accord du 12 novembre sur la garantie de rémunération des grands routiers (*cf infra*), qui a montré la capacité de la branche à traiter une revendication importante dans le cadre d'une négociation sereine et à aboutir à un compromis.

4 - Dans le cadre de cette CNIC, ont été signés, en 1998, les accords suivants :

- un avenant, du 24 mars, portant réécriture du champ d'application de la Convention Collective Nationale (article 1^{er}),
- un avenant, du 18 février, relatif au droit syndical portant, principalement, réécriture des articles 5 et 6 de la Convention Collective Nationale (partie principale),
- quatre accords, les 2 et 9 avril, 29 mai et 8 juillet, relatifs au congé de fin d'activité (C.F.A.) dont, principalement, celui instituant ce dispositif au bénéfice des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs,
- un accord, le 12 novembre, offrant une garantie de rémunération des conducteurs « grands routiers », sur la base de l'amplitude de leur journée de travail,
- un avenant, le 31 juillet, au protocole d'accord de 1974 relatif aux frais de déplacement des ouvriers concernant les activités du transport de voyageurs et du transport sanitaire,
- un accord, le 21 avril, relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés,
- un avenant, le 29 janvier, dans le secteur d'activité du déménagement, portant sur les définitions et les classifications d'emploi,
- un avenant, le 4 décembre, dans le secteur d'activité du transport de fonds et valeurs, à l'accord national professionnel du 5 mars 1991, portant modification de l'article 24 relatif aux salaires minimaux et à la rémunération minimale annuelle garantie,
- enfin, un accord, le 23 décembre, dans le secteur d'activité du transport interurbain de voyageurs, précisant, conformément à la loi, les conditions d'emploi, à compter du 1^{er} janvier et jusqu'au 30 avril 1999, de tous les personnels roulants travaillant à temps partiel.

La liste détaillée de l'ensemble des accords collectifs de branche conclus en 1998 figure en Annexe I du rapport.

Outre la très forte implication des partenaires sociaux, il faut souligner l'engagement particulier des pouvoirs publics qui ont pris les dispositions utiles afin d'étendre et de conforter les accords collectifs les plus importants qui ont été conclus au niveau de la branche en 1998. (cf. annexe 1 à la note relative à l'avancement du contrat de progrès – partie thématique : mesures relatives à l'emploi, spécifiques au transport routier.

2 - LES TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES ET ACTIVITES AUXILIAIRES DE TRANSPORTS

2.1- l'emploi ⁵

a) Forte croissance de l'emploi dans le TRM en 1998 (CCTN)

Selon les données de la Commission des Comptes Transports de la Nation, le TRM a bénéficié en 1998 d'une forte progression de l'emploi (+ 8,1 %).

Les services auxiliaires des transports ont également contribué à cette croissance (+ 3,3 %).

La progression importante de l'emploi dans le TRM est imputable pour partie à la poursuite de l'amélioration de la conjoncture économique.

Les emplois de conduite ont continué à progresser le plus. Ils représentent, selon la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, 68,5 % des emplois de l'ensemble du secteur du transport en 1998 contre 67,25 % en 1997 – 53,75 % d'entre eux correspondent à des activités de transport de marchandises et 14,75% à des activités de transport de voyageurs.

b) Du compte propre au compte d'autrui.

La progression des emplois de conducteurs est également en partie le résultat d'un transfert de salariés venant du transport pour compte propre.

Le tableau suivant illustre cette évolution depuis 10 ans.

	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 à 1998

Cette évolution traduit le mouvement tendanciel à l'externalisation des activités transports et logistiques.

La faible augmentation (+ 4 %) du nombre total de conducteurs routiers entre 1990 et 1998 interpelle toutefois.

Parmi les facteurs explicatifs de l'amélioration importante de la productivité on doit mettre en avant la rationalisation des trafics et de la gestion des temps d'activité sur cette période.

Une étude de la DARES (Premières synthèses – 98-07 n° 30-1) donne des indications intéressantes sur le flux de conducteurs routiers entrant chaque année dans une entreprise de TRM.

⁵ L'exploitation du dernier recensement général de la population permettra de fournir des données sur l'emploi dans les fonctions logistiques, de manière à actualiser celles issues du recensement de 1990.

Parmi ces conducteurs, 35 % viennent d'une autre entreprise de TRM où ils exerçaient la même profession.

- 10 % proviennent du compte propre
- 24 % sont des actifs ayant pratiqué un autre métier (la moitié d'entre eux étant chauffeurs livreurs coursiers fréquemment employés dans la même entreprise)
- 25 % étaient demandeurs d'emploi
- 5 % seulement sont issus du système éducatif ou du service militaire.

La mobilité de la population de 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.

c) Amélioration du marché du travail dans les TRM

Le nombre de demandeurs d'emploi dans les transports routiers est passé pour les conducteurs routiers (poids lourds et véhicules utilitaires légers), de 93.400 à fin décembre 1997 à 82.600 à fin décembre 1998.

Par contre, entre décembre 1997 et décembre 1998, le niveau des offres enregistrées est resté stable aux environs de 16.000.

Le taux de chômage reste néanmoins plus élevé dans la profession de conducteur (15 %) que dans les autres professions (11 %) du fait de ce déséquilibre du marché du travail. Cette situation paraît paradoxale puisque les entreprises de TRM se disent souvent confrontées des difficultés de recrutement de conducteurs. (cf. rapport du groupe de travail du CNT en document II.

d) Essor important du travail intérimaire

En 1998, la progression du travail intérimaire est très forte (+ 23 % par rapport à 1997.

Les intérimaires représentent environ 26.300 équivalents emplois à temps plein sur l'année, soit 2,5 % des effectifs (contre 2,1 % pour l'ensemble de l'économie.

e) Stabilité du nombre de transporteurs routiers non salariés

Selon l'enquête emploi, le nombre des transporteurs indépendants n'a guère évolué entre 1990 à 1998, à la différence du nombre de salariés.

Le recensement de cette population fait état d'environ 29.000 personnes en mars 1999.

f) Données de l'UNEDIC

Nombre d'entreprises et évolution des emplois par regroupements de secteurs (Source : UNEDIC.)

Etablissements au 31 décembre 1998	Activités	Effectifs au 31 décembre		Evolution 98/97
		1997	1998	
	■ Code NAF			
10 523	Transport routier de marchandise de proximité (60.2L)	83 658	90 520	+8 %
10 509	Transport routier de marchandises interurbains (60.2M)	169 472	178 656	+5 %
1 273	Déménagement (60.2N)	12 517	13 077	+4 %
1 257	Location de camion avec conducteur (60.2P)	19 470	19 998	+3 %
23 562	Sous total	285 117	301 981	+6 %
1 474	Messagerie, fret express (63.4A)	42 277	44 652	+6 %
511	Affrètement (63.4B)	8 396	8 458	+1 %
2 101	Organisation des transports internationaux (63.4C)	32 180	33 119	+3 %
4 086	Sous Total	82 853	86 229	+4 %
27 648	TOTAL GENERAL	367 970	388 210	+6 %

Selon ces données, les transports de proximité et la messagerie ont été particulièrement créateurs d'emplois. Au total, plus de 20 000 emplois ont été créés dans le TRM en 1998.

g) Démographie des entreprises de TRM

		1993	1994	1995	1996	1997	1998
TRM	Créations	5.275	5.805	6.171	5.917	6.153	5.903
(602-L +	Défaillances	1.801	1.638	1.270	1.285	1.499	1.239
602 - M)	nombre	40.674	40.923	42.135	41.485	41.903	42.358

Source : INSEE-SES

On observe que le nombre d'entreprises de TRM est en 1998 le plus élevé des sept dernières années, ce qui constitue un indicateur supplémentaire de la santé économique du secteur.

2.2. - La formation

La formation professionnelle des conducteurs a connu des développements très importants en 1998, tant en ce qui concerne les dispositions réglementaires adoptées dans le transport routier de marchandises pour compte d'autrui et la montée en régime du dispositif de formation obligatoire issu de l'accord-cadre du 20 janvier 1995, qu'en ce qui concerne la généralisation de la formation obligatoire à tous les conducteurs routiers dans le cadre de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 *améliorant les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier*.

L'accord collectif de branche du 20 janvier 1995 a instauré la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises.

Ces dispositions conventionnelles ont été confirmées par le **décret n° 97-608 du 31 mai 1997** qui leur a conféré un caractère réglementaire.

- **l'arrêté du 31 mars 1998** a défini les modèles d'attestations relatifs à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs concernés (attestation de formation initiale minimale obligatoire, attestation de formation continue obligatoire de sécurité, attestation de présence en entreprise au 1^{er} juillet 1995, dispense d'obligation de formation initiale minimale. Cet arrêté a été modifié par un **arrêté du 30 juin 1999** qui a notamment institué de nouveaux modèles d'attestation de formation initiale minimale obligatoire et de formation continue obligatoire de sécurité, valables indifféremment pour les conducteurs salariés ou non salariés qui ont suivi avec succès lesdites formations.

En matière de contrôle, deux instructions ont complété en 1998 l'encadrement du dispositif :

- **l'instruction du 13 juillet 1998** a précisé les conditions dans lesquelles l'obligation de formation des conducteurs doit être contrôlée, sur route et en entreprise. Ainsi, le contrôle de l'obligation de formation s'intègre au contrôle des transports routiers dans le cadre des dispositions de l'ordonnance du 23 décembre 1958 concernant les conditions de travail dans les transports routiers et prises en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière.

- **l'instruction du 6 novembre 1998** a précisé les modalités d'organisation du contrôle des centres agréés pour dispenser la FIMO et la FCOS, qui est effectué par les Directions Régionales de l'Équipement sous l'autorité des préfets de région.

Les formations obligatoires des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises ont connu une montée en régime rapide :

	1995	1996	1997	1998
FIMO	1.256	4.792	6.584	9.445
FCOS	194	2.960	14.051	51.804

(source : DTT)

On peut considérer que la FIMO et la FCOS font maintenant partie intégrante de la gestion des ressources humaines de la profession.

NB : La question de **l'élargissement des formations obligatoires** des conducteurs routiers fait l'objet de développements dans la note intitulée « **Etat d'avancement du contrat de progrès** » figurant dans la partie thématique du rapport.

2.3.- Conditions de travail des conducteurs routiers

a) la durée du travail des conducteurs routiers (une note sur la méthodologie de l'enquête confiée par la DTT et SES à la SOFRES figure en annexe II-9.

Les résultats pour 1998 de l'enquête trimestrielle mise en place par la DTT et le SES afin d'évaluer les conséquences de l'accord du 23 novembre 1994 portant sur la réduction du temps de service des personnels « grands routiers » sont présentés dans le tableau suivant :

Temps de services hebdomadaires (Source : Enquête DTT-SES/SOFRES)

Nombre de nuitées hors domicile	95 Trim 3 - 95 Trim 4	97 Trim 3 - 97 Trim 4	98 Trim 1 - 98 Trim 2	98 Trim 3 - 98 Trim 4
Pas d'éloignement	53,3	52,3	51,3	53,1
Eloignement	59,5	60,5	59,7	61,0
..... dont				
1 à 3 nuitées / semaine	55,9	55,6	55,5	55,5
+ de 3 nuitées / semaine	61,5	63,3	62,1	63,0
Ensemble	56,1	56,3	55,4	56,1

En 1998, la durée de service est en moyenne de 55,9 heures. Elle atteint 62,6 heures pour les très grands routiers découchant plus de trois fois par semaine.

Les différences de temps de service sont essentiellement dues à des **écarts entre temps de conduite**, les autres temps de service (attente, chargement, déchargement) variant peu d'une catégorie de conducteurs à l'autre.

	Temps de conduite	Autres temps	Temps de service
rentrant chaque jour	31,4 h	20,7 h	52,1 h
absents 4 nuits et plus	41,6 h	21 h	62,6 h
ensemble	35,4 h	20,5 h	55,9 h

Tableau réalisé à partir de données SES

L'étude intitulée : « la durée du travail des conducteurs routiers – deux ans d'enquête – SES – mars 1998 » fournit des informations détaillées sur l'évolution de la durée du travail et des rémunérations sur les trois années 1995 – 1996 et 1998.

Les résultats obtenus de 1995 à 1998 sont au même niveau que ceux des enquêtes INRETS de 1983 et 1993. Les résultats pour les conducteurs rentrant chaque jour oscillent entre 50 et 53,3 heures pour se situer à 52,1 heures au 2^{ème} semestre 1998. Les conducteurs absents 1 à 3 nuits travaillent entre 53 et 55,7 heures. Pour les conducteurs absents 4 nuits et plus, les

valeurs sont de 61,0 à 63,3 heures, avec une légère diminution à 62,6 heures au 2^{ème} semestre 1998.

En fait, compte tenu de la précision des mesures, c'est une relative stabilité de la durée du travail des conducteurs qui est indiquée par les différentes enquêtes INRETS et DTT-SES les efforts dont témoigne la mobilisation des pouvoirs publics et des organisations professionnelles qui visent à la transformation des conditions temporelles de travail de cette profession n'ont ainsi pas encore porté pleinement leur fruit.

Les aspects relatifs à la pertinence des méthodes d'évaluation de l'incidence de l'accord du 23 novembre 1994 sont développés dans la note consacrée à **l'état d'avancement du contrat de progrès (cf. 2^{ème} partie : Dossiers thématiques.**

a) Conditions de travail des conducteurs étrangers

Avertissement : Les résultats de cette enquête doivent être interprétés de manière prudente, compte tenu du caractère aléatoire du sondage effectué sur des conducteurs de passage sur notre territoire.

Selon les résultats d'une enquête de la DTT – CETE de l'Est (exploitée par le SES) réalisée en octobre 1998 auprès de 1.204 conducteurs routiers appartenant à d'autres Etats membres de l'Union Européenne et circulant sur le réseau français, leur durée du temps de service déclarée serait comparable à celle des grands routiers français.

Les durées moyennes hebdomadaires de conduite et de service des conducteurs routiers étrangers sont respectivement de 47 heures et de 61 heures. Ce sont les conducteurs routiers en provenance d'Allemagne qui effectuent, selon cette enquête, le temps de service le plus élevé : 67 heures par semaine en moyenne. Ceux venant d'Europe du Sud ont le temps de service le moins élevé.

Comme pour les conducteurs français, la durée hebdomadaire du temps de service varie avec le rythme de travail. Elle s'élèverait à 57 heures pour les conducteurs routiers étrangers absents de leur domicile moins de quatre nuits dans la semaine et à plus de 62 heures pour ceux qui sont éloignés de leur domicile plus de trois nuits par semaine.

Durée hebdomadaire de travail, en heures, par pays d'origine des conducteurs interrogés (Enquête DTT – CETE - SES)

Pays d'origine	Temps de conduite	Autre temps	Temps de service
Allemagne	52	15	67
Belgique	46	17	63
Espagne	46	10	57
Grande-Bretagne	47	17	64
Italie	44	8	52
Pays-Bas	48	15	63
Ensemble	47	14	61

L'enquête donne également des indications relatives au montant moyen des gains déclarés. (cf. tableau suivant)

Montant moyen des gains, en francs, par pays d'origine des conducteurs interrogés (Enquête DTT – CETE – SES)

Pays d'origine	Gains moyens déclarés (frais de déplacement inclus)
Allemagne	14 116
Belgique	12 859
Espagne	12 587
Grande-Bretagne	14 431
Italie	13 811
Pays-Bas	15 274
Ensemble	13 796

Parmi les autres données fournies par l'enquête, certaines concernent le profil de ces conducteurs étrangers circulant en France.

Seulement 9 % sont des artisans. Sept sur dix sont employés dans des entreprises de plus de neuf salariés. Cinq sur dix sont des grands routiers absents de leur domicile plus de trois nuits par semaine. Ils exercent leur profession depuis 16 ans en moyenne (17,6 pour les Allemands, moins de 15 ans pour les Italiens et les Espagnols.

2.4. – Les rémunérations

a) Les rémunérations des salariés du TRM (enquête ACEMO)

En 1998, le taux du salaire ouvrier horaire dans les transports a augmenté à un rythme légèrement inférieur à celui de l'ensemble de l'activité (respectivement + 1,8 % et 1,9 %.

Ces données ne reflètent pas l'incidence de l'application de l'accord du 7 novembre 1997 prévoyant avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 1997 une augmentation des salaires conventionnels de 6 % pour les conducteurs marchandises et de 4 % pour les personnels sédentaires et les conducteurs voyageurs.

b) Les revenus des conducteurs

L'enquête trimestrielle DTT-SOFRES-SES permet de mieux appréhender le revenu mensuel des conducteurs. Ce revenu se compose de trois éléments : salaire, primes et frais de route.

Selon les analyses effectuées par SES, le salaire de base moyen varierait peu avec le rythme et la durée de service des conducteurs routiers.

La taille de l'entreprise influencerait également peu, de même que l'activité (zone longue ou zone courte.

Les progressions de salaires sont limitées au cours de la carrière, bien que l'ancienneté dans l'entreprise et l'âge aient un impact positif.

Ainsi, entre un conducteur ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et un conducteur ayant au moins 10 ans d'ancienneté, la différence avoisine seulement 20% en moyenne.

Rémunérations nettes moyennes selon l'ancienneté dans l'entreprise (en France) (Source : DTT-SES/SOFRES - 1997)

	Salaire + primes	Frais de route	total
Moins d'un an	7717	3152	10869
De 1 à 5 ans	7979	3321	11300
De 5 à 10 ans	8270	3050	11320
10 ans et plus	8550	2978	11528
total	8092	3150	11242

PART DES FRAIS DE ROUTE

Si la part du salaire de base et des primes varie peu avec le rythme de travail, celle des frais de route, liés au nombre de nuits passé hors du domicile augmente avec le niveau des astreintes.

Le tableau suivant présente la ventilation des revenus mensuels des conducteurs du TRM en 1998. (Source : Enquête DTT-SES/SOFRES)

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

La hiérarchisation des revenus des conducteurs routiers s'effectue ainsi essentiellement par le biais des éléments variables du revenu.

La structure particulière de la « rémunération » des conducteurs grands routiers notamment peut constituer un frein au mouvement de réduction du temps de service. La mise en place d'un système de classification permettant de mieux différencier les niveaux de qualification et d'astreinte des conducteurs routiers constitue un enjeu important pour la profession.

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

a) les risques dans le TRM

En 1997, les transports routiers de marchandises (TRM) ne représentaient que 25% des effectifs salariés de l'ensemble « transports et manutention, 31 % du total des accidents avec arrêt, 37 % des accidents avec incapacité permanente et enfin 57 % du total des décès enregistrés dans cet ensemble (77 décès dans le TRM sur un total de 135. Le taux de risque diminue avec l'âge, mais la gravité des accidents s'accroît. Il est plus élevé chez les ouvriers non qualifiés effectuant principalement les manutentions de marchandises.

Les statistiques de la CNAM montrent que les accidents surviennent surtout à l'arrêt (88 % contre seulement 12 % lors d'un trajet), souvent en relation avec les manutentions de marchandises. S'agissant des accidents mortels, les statistiques montrent que pour environ

68 % de ceux-ci, la cause principale est le véhicule, ce qui montre l'importance du risque routier pour les conducteurs routiers professionnels ⁶.

Transport routier de marchandises	Année 1995		Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Effectif salarié	154 042		166919		161 687	
Accidents avec arrêt	14 893	9,67	16005	9,59	15 089	9,33
Accidents avec incapacité permanente	1 647	1,07	1503	0,90	1 330	0,82
dont accidents mortels	73	0,05	66	0,04	66	0,04
Total accidents	16 540	10,74	17 508	10,49	16 419	10,15

TRM véhicules frigo	Année 1995		Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Effectif salarié	20 270		19775		20 306	
Accidents avec arrêt	2 386	11,77	2329	11,78	2 363	11,64
Accidents avec incapacité permanente	183	0,90	172	0,87	150	0,74
dont accidents mortels	7	0,04	7	0,04	11	0,06
Total accidents	2 569	12,67	2 501	12,65	2 513	12,38

Déménagement	Année 1995		Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Effectif salarié	10 669		11 555		11 939	
Accidents avec arrêt	1 849	17,33	2 058	17,81	2 079	17,41
Accidents avec incapacité permanente	158	1,48	124	1,07	133	1,11
dont accidents mortels	2	0,02	5	0,05	1	0,01
Total accidents	2 007	18,81	2 182	18,88	2 212	18,53

Source : CNAM

b) Données sur l'inaptitude physique à la conduite

Les résultats d'une étude effectuée par l'IPRIAC sur les causes d'inaptitude à la conduite des conducteurs routiers du TRM ont été communiqués en 1998.

Selon cette étude, les affections de l'appareil locomoteur et cardio-vasculaire représentent respectivement 40 % et 29 % des causes d'inaptitude à la conduite des conducteurs routiers de marchandises de plus de 50 ans.

Viennent ensuite la déficience des organes des sens (déficit visuel surtout) et des troubles neuro-psychiatriques (7 % des cas).

L'âge moyen des personnels déclarés inaptes est de 55,3 ans. 90 % des dossiers d'inaptitude parviennent au régime de prévoyance par l'intermédiaire de la médecine du travail et 8 % par celle de la commission médicale du permis de conduire.

Dans environ 6 % des cas, le constat d'inaptitude se traduit par un reclassement du salarié dans un autre poste ; généralement, il aboutit à une mise en préretraite ou à un licenciement.

L'instauration d'une **surveillance médicale particulière des conducteurs routiers** s'impose au vu de la promulgation en 1998 de deux tableaux de maladies professionnelles indemnisant les hernies discales lombo-sacrées chez les chauffeurs PL et les manutentionnaires.

⁶ Malgré leur richesse, les données de la CNAM ne permettent pas à l'heure actuelle de distinguer les conducteurs routiers parmi les ouvriers qualifiés.

2.6. – Dialogue social

a) Représentation du personnel

Elections aux comités d'entreprises et d'établissement 1996-1997

(cf. également annexe II- tableau 12 a))

Transports routiers de marchandises et auxiliaires de transport (Source : DARES-IGTMOT)

Organisation	Pourcentage de sièges	Pourcentage de voix
CGT	10 %	11 %
CFDT	18 %	21 %
CGT-FO	9 %	11 %
CFTC	2 %	3 %
CGC	1 %	1 %
Autres syndicats	7 %	8 %
Non syndiqués	53 %	46 %

b) Négociation collective (Une liste détaillée des accords conclus dans le cadre de la CNIC figure en annexe 1)

En matière de négociation au niveau de la branche en 1998 doivent être mis en exergue les principaux accords suivants :

Un accord sur l'exercice du droit syndical conclu le 18 février 1998 dans la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

L'accord prévoit à titre principal :

le droit pour les salariés d'entreprises mandatés par un syndicat de s'absenter pour participer aux réunions des commissions nationales paritaires et des instances paritaires de la formation professionnelle

la possibilité pour un salarié d'exercer, pour une période déterminée, une fonction de permanent syndical.

Le renouvellement de l'engagement des signataires de négocier un accord de branche sur la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux avec un calendrier précis, la négociation devant s'ouvrir au second semestre 1998.

Un accord signé le 12 novembre 1998 entre l'UFT et l'UNOSTRA, côté patronal et les fédérations CFDT et CFTC, côté syndical, remplace le décret du 19 décembre 1996 sur le décompte des temps de travail des personnels roulants grands routiers ou longue distance.

Ce décret qui imposait aux entreprises de transport routier de rémunérer, au-delà d'un certain seuil, les temps de repas, de repos et de coupure des conducteurs routiers longue distance, a été annulé le 5 octobre 1998 par le Conseil d'Etat. La Haute Assemblée a estimé qu'il appartenait aux partenaires sociaux et non aux pouvoirs publics de décider de rémunérer des périodes ne correspondant pas à du travail effectif.

L'accord du 12 novembre 1998 institue une « **sauvegarde salariale** » afin de compenser la disparition des limites « **fixées par le décret** » au nombre d'heures non rémunérées de repos, de repos et de coupures. Les signataires ont prévu d'engager une négociation sur la définition de notions pouvant faciliter l'application du principe de transparence des temps de service.

Parmi les autres accords importants, peuvent être cités notamment un avenant à l'accord du 3 juin 1997 sur les conditions de travail des salariés des transports de déménagement conclu le 29 janvier 1998 sur les classifications. (l'avenant définit treize emplois spécifiques pour la profession du déménagement qui compte environ 12000 salariés) ainsi qu'un accord

relatif au **financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de transport de marchandises de moins de 10 salariés** de (accord du 21 avril 1998).

Au niveau décentralisé, les **comités de suivi régionaux de l'accord du 23/11/1994** réunissent sous l'égide des Directeurs Régionaux du Travail des Transports en coopération avec les DRE, les représentants des organisations professionnelles, des organisations syndicales et des administrations intéressées. Ces instances constituent une enceinte de dialogue et d'observation sur les évolutions sociales du secteur au plan régional avec l'appui des **observatoires sociaux régionaux**.

Au niveau national, le Comité d'analyse et de réflexion économiques et sociales des transports routiers (CARESTR), a été institué au sein du Conseil national des transports.

Les premiers travaux de ce comité, lieu d'observation et de discussion concertée ont porté sur l'état d'avancement du contrat de progrès et ses incidences sur la modernisation des entreprises de TRM. (cf. partie thématique. Note sur l'état d'avancement du contrat de progrès.

Les négociations au niveau européen en 1998 dans le transport routier font l'objet de développements par ailleurs (cf. note sur la durée du travail dans les transports – l'harmonisation européenne - Dossiers thématiques.

Ces négociations qui n'ont pas abouti à un accord ont été ponctuées par une journée d'action européenne des conducteurs routiers le 9 septembre 1998, à l'appel de l'International Transport Fédération (ITF) et de la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST.

3. – LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

3.1. – L'emploi

a) Les données de l'enquête EAE (Enquête Annuelle Entreprise) (cf. tableau en annexe II-6)

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.

b) 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 II – tableaux II-14 à II-17)

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

a) Représentation du personnel

Elections aux comités d'entreprises et d'établissement 1996-1997 (cf. également annexe II – tableau 12 b)

Transports routiers de voyageurs

Organisation	Pourcentage de sièges	Pourcentage de voix
CFDT	29 %	30 %
CGT	19 %	22 %
CGT-FO	10 %	11 %
CFTC	5 %	5 %
CGC	1 %	1 %
Autres syndicats	9 %	13 %
Non syndiqués	25 %	18 %

Source : DARES-IGTMOT

b) Négociation collective

Parmi les accords conclus dans ce secteur en 1998 il faut signaler particulièrement **l'accord relatif au congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs du transport interurbain de voyageurs**. Cet accord a été signé le 2 avril 1998 par l'UFT mandatée par la F NTV et l'UNOSTRA d'une part, la CFDT, FO, la CFTC, la FNTR, la CGC d'autre part. Ce texte a fait l'objet d'une adhésion de la CGT le 29 mars 1998. Il est issu d'un long processus de négociation. Pas moins de 22 réunions, avec des discussions suspendues à deux reprises en 1997, auront été nécessaires pour aboutir.

Les difficultés de la négociation s'expliquent notamment par les particularités de la profession (nombreux conducteurs à temps partiel, des carrières mixtes marchandises et voyageurs) qui ont compliqué la mise au point d'un dispositif équivalent à celui du CFA « marchandises » pour les « conducteurs voyageurs ».

La négociation a également été retardée par le conflit social et l'élaboration difficile de l'accord sur les rémunérations du 7 novembre 1997.

Le congé de fin d'activité est entré en application le 1^{er} juillet 1998.

L'accord du 2 avril 1998 a été étendu par arrêté publié au J.O. du 19 juin 1998.

Un accord, conclu le 29 mai 1998 pour l'ensemble des partenaires sociaux de la branche des transports routiers, à l'exception de la CGT, a créé **l'Association pour la gestion du CFA Voyageurs** », baptisée « **AGECFA Voyageurs** ». Le Conseil d'administration de l'association est paritaire. Une commission sociale, également paritaire, est chargée d'examiner les demandes d'accès au régime par des personnes âgées d'au moins 55 ans « se trouvant dans des situations difficiles au regard de l'emploi méritant un examen particulier des conditions » autres que celles relatives à l'âge.

Cet accord du 29 mai 1998 a été étendu par arrêté du 9 novembre 1998.

4 - LES TRANSPORTS URBAINS

4.1 – Emploi

Le rapport de branche 1998, établi par l'Union des Transports Publics, fait état pour l'année 1998 d'une hausse très sensible de + 2,5 % des effectifs de transport urbain, soit une création nette de 800 emplois. La progression des effectifs était déjà en moyenne de 1 % par an sur ces dix dernières années. L'augmentation de l'offre de transport ainsi que les embauches résultant des accords d'entreprise sur la durée du travail ont favorisé, en 1998, la création d'emplois.

Bilan concernant toutes les catégories de salariés sous contrat à durée indéterminée en 1998

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 1998 (Source : UTP)

en nombre et en %	Cadres Ingénieurs		Maîtrise Techniciens		Employés		Ouvriers roulants (conducteurs)		Ouvriers non roulants		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Effectif à temps plein (hors CDD, intérimaires et temps partiel)	628	2,10	4 418	14,76	1 508	5,04	20 295	67,78	3 092	10,33	29 941	100
dont femmes	108	3,47	466	14,98	887	28,51	1 570	50,47	80	2,57	3 111	100
Personnel à temps partiel (hors CDD, intérimaires)	43	1,48	298	10,27	359	12,37	1 958	67,45	245	8,44	2 903	100
dont préretraites progressives (PRP)	17	1,47	201	17,37	63	5,45	740	63,96	136	11,75	1 157	100
dont femmes	20	2,56	80	10,26	266	34,10	374	47,95	40	5,13	580	100
Equivalent temps plein du personnel à temps partiel	24	1,38	165	9,49	225	12,94	1 191	68,49	134	7,70	1 739	100
dont femmes	15	2,75	58	10,37	202	35,99	261	46,54	24	4,34	560	100
Effectif temps plein + temps partiel : 32 844												
Effectif temps plein + équivalent temps plein : 31 680												

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 61,6 % des salariés, celles desservant des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants 29,6 % des salariés. Les entreprises desservant des agglomérations de moins de 100 000 habitants regroupent 8,8 % des salariés de l'échantillon.

Répartition par catégorie professionnelle

La répartition de l'effectif par catégorie professionnelle évolue peu dans le temps.

Evolution de la répartition par catégorie professionnelle de 1995 à 1998

en %	1995	1996	1997	1998
Ingénieurs et cadres	2,05	2,1	2,07	2,04
Maîtrise et techniciens	14,6	14,45	14,2	14,1
Employés	5,4	5,3	5,4	5,7
Ouvriers roulants (conducteurs)	67,1	67,75	67,9	68
Ouvriers non roulants	10,85	10,4	10,4	10,2
Total	100	100	100	100

Source : UTP

Temps partiel

La part des salariés à temps partiel est de 8,8 % en 1998, part restée stable ces dernières années.

Les conducteurs représentent 67,4 % des salariés à temps partiel ; parmi la catégorie des conducteurs 8,8 % seulement travaillent à temps partiel.

Le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel représente 59,9 % 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

Le travail féminin poursuit sa progression. Les femmes représentent ainsi 11,8 % de l'effectif total en 1998 contre 11,4 % en 1997 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 (61,8 % en 1998. Cette proportion atteint encore 19,1 % chez les ingénieurs et cadres et seulement 8,7 % chez les conducteurs.

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 (1,4 % en 1998).

Cessation d'activité

Même si la majorité des départs en 1998 est due à une mise à la retraite classique (26,5 %), les bénéficiaires du dispositif ARPE (préretraite contre embauche) constituent une part très importante des départs (23,9 %). En prenant en compte les salariés en préretraite progressive comptabilisés dans les effectifs à temps partiel, on peut considérer que 65,4 % des salariés âgés d'au moins 55 ans ont bénéficié en 1998 d'un dispositif de cessation anticipée d'activité.

Répartition par âge et par ancienneté

La tendance au vieillissement continue. 39,4 % des salariés ont moins de 40 ans en 1998 contre 42,9 % en 1995. La part des salariés de plus de 50 ans est passée de 19,5 % en 1995 à 21,1 % en 1998

Parallèlement, l'augmentation de l'ancienneté se poursuit puisqu'en 1998 49,1 % des salariés ont une ancienneté supérieure à 15 ans contre 44,3 % en 1997. Cependant, la proportion de salariés comptant peu d'ancienneté (inférieure à 5ans) progresse également.

4.2 – Durée du travail

La baisse de la durée du travail s'est accélérée en 1998, conséquence notamment de la signature par une vingtaine d'entreprises de transports urbains d'un accord de réduction et d'aménagement de la durée du travail.

La durée moyenne hebdomadaire constatée (pondérée par l'effectif des entreprises de la branche) est de 36,83 heures contre 37,68 heures en 1997.

La durée moyenne effective annualisée du travail (pondérée) s'élève à 1 648 heures par salarié (1 661 heures en 1997) ou 36,4 heures / semaine par salarié (36,7 heures en 1997).

Le nombre moyen de jours ouvrables de congés payés (pondéré) est de 31,6 jours (31,3 jours en 1997) et le nombre moyen d'heures supplémentaires par an et par salarié s'élève à 20,1 heures (21,8 heures en 1997).

L'absentéisme, en progression depuis 1996, atteint en 1998 un niveau élevé de 18,47 jours calendaires par an et par salarié. La maladie représente près de 84 % des causes d'absentéisme.

4.3 – Rémunérations

Les augmentations de salaires ont été moins élevées entre 1997 et 1998 qu'entre 1996 et 1997. Cette moindre augmentation est due au faible taux d'inflation en 1998 et s'explique également par les clauses de modération salariale que comportent les accords de réduction du temps de travail appliqués en 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 1998 :

Valeur du point 100 en 1998

en francs	Valeur du point 100 brut	Valeur du point 100 ramené à 39 heures	Valeur du point 100 ramené à 39 heures et à 1763 heures de travail
Moyenne	43,38 F (+0,74 %)	45,71 F (+2,7 %)	48,27 F (+3,7 %)
Minimum	38,63 F	38,63 F	38,63
Maximum	51,96 F	57,08 F	65,62
Médiane	42,95 F	45,82 F	48,06

Source : UTP

Les augmentations de rémunération des OP3 plus élevées que celles des conducteurs entre 1997 et 1998 conduisent à des niveaux de rémunération quasiment identiques pour ces deux métiers.

Les moyennes pondérées par rapport à la taille du réseau s'établissent ainsi pour 1998 :

Rémunération mensuelle moyenne pondérée en 1998 (Source : UTP)

en francs	A l'embauche (*)	Après 13 mois d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté
Conducteurs - receveurs	10 787 F (+0,75 %)	11 559 F (+0,75 %)	12 417 F (+0,75 %)
OP3	10 777 F (+1,4 %)	11 588 F (+1,4 %)	12 407 F (+1,2 %)

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

4.4 - Formation professionnelle

Formation continue

D'après l'enquête réalisée auprès des entreprises membres de l'UTP et mentionnée ci-dessus, les dépenses consacrées à la formation (plan de formation, alternance et CIF) par les entreprises de transport urbain ont augmenté de +11,4 % en 1998. Ces dépenses représentent 3,3 % de la masse salariale (2,66 % en 1995). 63,7 % des salariés de la branche

ont suivi une formation dans l'année et le nombre moyen d'heures de stage a été de 28,6 heures par stagiaire.

L'effort de formation le plus important est fait dans les entreprises situées dans les agglomérations supérieures à 250 000 habitants (3,7 % de leur masse salariale.

Technique professionnelle (53,4 % des heures de formation) mais aussi gestion des situations conflictuelles (20,8 %) constituent l'essentiel des domaines de formation.

Le pourcentage de salariés ayant suivi une formation est assez variable suivant la catégorie professionnelle :

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	77,9	82,4	64,3	59,6	61,7

Contrat d'apprentissage et en alternance

129 contrats d'apprentissage étaient en cours au 31/12/98 dont 70 conclus en 1998.

Le nombre de ce type de contrats reste stable depuis 1996.

Les contrats en alternance en cours au 31/12/1998 étaient au nombre de 240 dont 210 conclus en 1998. Parmi le nombre de contrats en cours, 226 relevaient de contrats de qualification et 20 de contrats d'adaptation.

Contrats d'insertion

Etaient en cours au 31/12/1998 :

- 39 contrats emploi solidarité / emploi consolidé (dont 16 conclus en 1998)
- 24 contrats emploi ville (dont 5 conclus dans l'année)
- 223 contrats emploi jeune (dont 233 conclus en 1998)

Le nombre de contrats en cours des deux premières catégories a fortement chuté par rapport à l'année précédente, où il atteignait respectivement 165 et 144.

Niveau d'étude du personnel embauché

La répartition des embauches suivant le niveau de recrutement a évolué de la manière suivante :

Evolution de 1996 à 1998 de la structure des niveaux d'embauche (Source : UTP)

en %	1996	1997	1998
Niveau VI	14,2	13,5	12,3
Niveau V	57,5	59,4	61
Niveau IV	16,2	16	15,8
Niveau III	6,9	7,4	6,7
Niveau II et I	5,2	3,7	4,2
Total	100	100	100

4.5 – Sécurité

Le rapport de branche 1998 sur l'état de la sécurité dans les entreprises de transports urbains (à l'exception de la RATP et de la SNCF), réalisé par l'Union des Transports Urbains à partir d'une enquête auprès des entreprises, fournit des indicateurs sur l'évolution de l'insécurité et retrace les différentes politiques menées pour améliorer la sécurité.

Alors que tous les indicateurs indiquaient une hausse de l'insécurité en 1996 et 1997, les résultats sont plus contrastés en 1998.

En 1998, les agressions sur le personnel (732 suivies d'un arrêt de travail) diminuent de 4,1 %, voire de 11 % dans les grandes entreprises, alors qu'elles continuent à progresser dans les entreprises de taille moyenne (+ 18 %. On dénombrait 763 agressions suivies d'un arrêt de travail en 1997 et 735 en 1996.

Plus de 90 % des agressions concernent les conducteurs et contrôleurs, mais compte de l'importance de leur part dans l'effectif de la branche, les seconds sont nettement plus agressés que les premiers (une agression pour 50 conducteurs et une pour 6 contrôleurs. Les agressions sont moins nombreuses mais plus graves : 23,1 jours d'arrêt de travail par agression en 1998 au lieu de 21 jours en 1997.

Cependant, l'indicateur, qui regroupe l'ensemble des agressions sur le personnel et les voyageurs ainsi que les actes de vandalisme et les faits qui n'entraînent pas nécessairement une poursuite judiciaire, fait apparaître une hausse de 22,8 % entre 1997 et 1998 alors qu'elle n'était que de 10,4 % entre 1996 et 1997.

Face à cette situation, les entreprises mettent en œuvre diverses mesures de lutte contre l'insécurité telles que :

- les accords d'entreprises (au 1^{er} mars 1999, 41 entreprises avaient conclu un accord sur la sécurité) ;
- les contrats locaux de sécurité qui élaborent des programmes d'action en partenariat (au 1^{er} mars 1999, 66 contrats locaux de sécurité avaient été conclus, dont 6 spécifiquement consacrés au transport et 51 comportant un volet transport) ;
- les mesures internes à l'entreprise (formation, utilisation de personnel spécialisé...) ;
- l'installation d'équipements spécialisés dans les véhicules (cabines anti-agression, systèmes information vidéo, radiotéléphones....

Les accidents du travail de 1995 à 1997 (Source : CNAM)

Accidents du travail	1995		1996		1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports urbains de voyageurs						
Effectif salarié	34 611		33 800		33 432	
Accidents avec arrêt	1 254	3,62	1 424	4,21	1 428	4,27
Accidents avec incapacité permanente	91	0,26	92	0,27	82	0,25
<i>dont accidents mortels</i>	0	0	1	0	1	0
Total accidents	1 345	3,89	1 516	4,49	1 510	4,52

4 - 6 – Dialogue social

L'année 1998 a été largement consacrée à la négociation de l'accord-cadre sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement et la réduction de la durée du travail.

L'accord a finalement été conclu le 22 décembre 1998 (cf. dossier thématique : la durée du travail. Outre cet important accord, les partenaires sociaux ont reconduit pour un an les

dispositions de l'accord-cadre de branche sur la sécurité et conclu un accord relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun.

Les élections aux Comités d'entreprise ou d'établissement (cf. également tableau annexe II-12 c))

Du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1997, les résultats des élections des Comités d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises de transports urbains de voyageurs ont été les suivants.

Organisation syndicale	Pourcentage des voix	Pourcentage des sièges
CGT	40 %	38 %
CFDT	23 %	25 %
FO	19 %	17 %
CFTC	2 %	1 %
CGC	0,70%	4 %
Autres syndicats	8 %	8 %
Non syndiqués	3,3%	7 %

Source : DARES – IGT MOT

Un tableau comportant des informations plus approfondies figure en annexe.

5 – SNCF

Les éléments ci-dessous sont issus du bilan social 1998, réalisé par la SNCF.

5.1 – Emploi

Au 31 décembre 1998, le nombre total d'agents figurant à l'effectif réel était de 178 076, soit une diminution de 193 agents par rapport à 1997. Cette diminution, moins forte que celle de l'année précédente, affecte différemment toutes les catégories.

Evolution des effectifs réels entre 1993 et 1998 (Source : SNCF)

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

Les admissions ont fortement progressé en 1998. Elles concernent principalement les contrats à durée déterminée.

Parallèlement, les départs se poursuivent à un rythme plus soutenu en 1998. Les départs en retraite (personnel statutaire et contractuel) représentent près de 25 % de l'ensemble des cessations de fonctions de 1998.

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

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

La féminisation des effectifs se renforce sensiblement depuis 1993. Le pourcentage de femmes dans l'effectif total atteint un taux moyen de 14,2 % en 1998. Mais, parmi les cadres supérieurs ce taux n'est que de 5,3 %.

Evolution de l'effectif réel féminin de 1993 à 1998 (Source : SNCF)

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

La structure par âge de l'effectif total n'a pas changé ces trois dernières années. 66 % des agents ont moins de 45 ans. La part des agents de plus de 55 ans représente 0,5 %.

5.2 – Durée du travail

En 1998, 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 (horaires alternants et de nuit. Dans les départements du Haut – Rhin, du Bas – Rhin et de la Moselle, ces durées annuelles du travail sont respectivement de 1 720 heures et 1 597 heures.

Les agents du cadre permanent, qui bénéficient du temps partiel, représentent 29 % de l'effectif total de leur catégorie en 1998. Ce pourcentage est en progression par rapport à 1997 (28 %) et 1996 (27 %).

Agents du cadre permanent à temps partiel de 1996 à 1998 (Source : SNCF)

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

En 1998, l'absentéisme pour maladie est estimé à 11,2 jours par agent.

5.3 – Rémunérations

La rémunération mensuelle moyenne brute (toutes catégories confondues) s'élève à 13 614 francs en 1998 (13 480 francs en 1997. Cette rémunération atteint 13 723 francs pour les hommes, tandis qu'elle est de 12 622 francs pour les femmes.

La part des primes (primes de fin d'année, gratification exceptionnelle et gratification vacances) représente 7,62 % de la masse salariale totale annuelle en 1997 et 1998.

La répartition du personnel par tranche de salaire (1/12^e du salaire annuel brut y compris la prime de fin d'année) s'effectue de la manière suivante en 1998 :

Nombre de salariés par tranche de salaire mensuel au 31 décembre 1998 (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
1 940	9 195	15 107	35 535	35 685
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
24 089	15 881	16 309	8 551	10 272

5.4 – Formation

Les dépenses de formation dépassent 8 % de la masse salariale en 1998. Cette part progresse très légèrement ces dernières années.

Le nombre de stagiaires ainsi que le nombre d'heures de stage ont augmenté en 1998 :

Evolution de 1996 à 1998 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie (Source : SNCF)

	1996	1996	1997	1997	1998	1998
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	11 381	448 496	10 849	320 632	11 206	495 226
Maîtrise	25 909	1 734 428	26 218	1 666 772	28 268	1 978 049
Roulants	24 245	2 683 903	24 041	2 718 368	23 742	2 710 431
Sédentaires	61 100	4 562 712	64 338	4 984 730	70 564	4 783 314
Ensemble	122 635	9 429 539	125 445	9 690 502	133 780	9 967 020

C'est parmi les roulants que la proportion des stagiaires est la plus élevée (86 %). Suivent ensuite, en 1998, les sédentaires (78 %), les agents de maîtrise (70 %) et les cadres (55 %).

La nature des stages se répartit entre l'adaptation (47 %), l'entretien ou le perfectionnement (43 %), la promotion (9 %) et les actions de prévention et de reconversion (1 %).

En 1998, les congés formation ont concerné 1 365 agents.

5.5 – Sécurité

Le nombre d'accidents avec arrêt de travail, après avoir décliné en 1997 (7 356), remonte en 1998 (7 507). Le taux de fréquence (rapporté à l'effectif moyen) des seuls accidents du travail, qui constituent 88 % de l'ensemble des accidents, passe ainsi de 37,33 ‰ à 37,42.

Accidents du travail de 1996 à 1998

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

(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 230 millions de francs en 1998. Près de 60 000 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 1998 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

(cf. également données quantitatives sur les conflits collectifs. chap.1 p.24)

En fin d'année, des mouvements sociaux d'origine diverse sont survenus à la SNCF

A une grève européenne des cheminots le 23 novembre 1998 contre les projets de la Commission européenne visant à accroître la concurrence du transport ferroviaire, se sont ajoutés en novembre un mouvement des agents de conduite du sud de la France réclamant des augmentations d'effectifs et une grève des contrôleurs qui prendra une ampleur nationale en décembre.

Les contrôleurs ont repris le travail le 11 décembre après avoir obtenu des effectifs supplémentaires et une augmentation de la prime mensuelle de travail, ainsi que la suspension du projet de réorganisation de leur temps de travail.

La direction de l'entreprise tablait sur les négociations de la réduction du temps de travail prévues dès le début de 1999 après qu'un état des lieux ait été effectué par l'agence nationale des conditions de travail pour réenouer le dialogue social dans l'entreprise.

Par ailleurs, le volet social du projet industriel défini début 1997 après une large consultation interne prévoit notamment l'amélioration du dialogue social permettant d'explorer toutes les voies de la concertation avant le recours à la grève ainsi que la clarification des responsabilités de l'encadrement, mieux informé et mieux formé à la régulation sociale.

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 %

6 – RATP

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

6.1 – Emploi

Au 31 décembre 1998, l'effectif total de la RATP était de 40 134 agents, soit une augmentation (+ 141 personnes) depuis 1997 beaucoup plus importante qu'entre 1997 et 1996 (+ 19). Cette augmentation concerne le personnel roulant et le personnel d'exploitation et, dans une moindre mesure, les cadres.

Evolution de 1996 à 1998 de l'effectif total par catégorie (Source : RATP)

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

L'effectif permanent (agents inscrits à l'effectif du 1^{er} janvier au 31 décembre et présents toute l'année) suit une progression analogue : 38 661 agents en 1996, 38 718 en 1997 et 38 827 en 1998.

La proportion de femmes dans l'effectif total progresse chaque année. De 17,7 % en 1996, il est passé à 18,2 % en 1998. C'est parmi les cadres que le pourcentage de femmes est le plus élevé (21,8 % en 1998).

On observe un léger vieillissement des effectifs. En 1996, l'âge moyen des hommes est de 38 ans 6 mois et celui des femmes de 36 ans 8 mois. 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.

De même l'ancienneté moyenne augmente, passant pour l'ensemble des agents de 13 ans 8 mois en 1996 à 14 ans 2 mois en 1998. Les cadres ont une ancienneté moyenne plus élevée (22 ans 6 mois en 1998) que les agents de maîtrise (18 ans 7 mois). Les opérateurs ont une ancienneté moyenne de 12 ans 3 mois en 1998, mais celle-ci varie sensiblement, suivant qu'elle concerne la catégorie des roulants (11 ans 8 mois) ou celle de l'administration (18 ans 1 mois) par exemple.

Les départs volontaires en retraite et préretraite diminuent depuis 1996 : 878 agents en 1996, 837 en 1997 et 757 en 1998. Par contre, les départs en retraite d'office et les réformes, après avoir diminué entre 1996 et 1997 (188 en 1996 au lieu de 128 en 1997), ont peu varié en 1998 (133) par rapport à l'année précédente.

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 1998 (Source : RATP)

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

Le nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires individualisés baisse en 1998.

Agents ayant bénéficié d'horaires individualisés de 1994 à 1998 (Source : RATP)

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

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.

Agents à temps partiel de 1994 à 1998 (Source : RATP)

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

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 en 1998.

Agents occupant de 1994 à 1998 un emploi à horaires alternants ou de nuit (Source : RATP)

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

L'absentéisme, qui a légèrement progressé en 1998 après un repli en 1997, est estimé à 11,2 jours d'absence par agent pour maladie, raison principale des absences.

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 1998 (Source : RATP)

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

En 1998, la rémunération mensuelle moyenne nette est de 23 778 francs pour les cadres, 15 358 francs pour les agents de maîtrise et de 11 778 francs pour la catégorie des opérateurs. Toutes catégories confondues, la moyenne est de 13 262 francs.

6.4 – Formation

La **formation initiale** des 1 398 agents embauchés en 1998 par contrats à durée indéterminée est pour 40 % d'entre eux du niveau CAP-BEP. 14,4 % des agents n'ont aucun diplôme et 8,7 % des agents ont un niveau supérieur au baccalauréat.

Les dépenses consacrées à la **formation continue** atteignent, en 1998, 518 millions de francs (512 millions en 1997. Elles représentent 7,09 % de la masse salariale, pourcentage en légère diminution depuis 1996 (7,3 %).

Le nombre de stagiaires et le nombre d'heures de stages ont baissé en 1998.

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

	1994		1995		1996		1997		1998	
	stagiaires	heures								
Cadres	1 753	118 602	1 757	100 363	1 835	102 361	1 678	88 705	1 635	84 348
Maîtrise	5 455	349 627	5 151	293 681	5 089	301 012	5 016	296 129	5 011	299 034
Opérateurs qualifiés	19 290	1 013 312	19 003	1 007 335	20 452	1 018 007	21 524	1 081 231	19 102	951 619
Opérateurs non qualifiés	829	416 867	646	383 304	623	259 562	693	241 255	621	292 558
Ensemble	27 327	1 898 408	26 557	1 734 683	27 999	1 680 942	28 911	1 707 320	26 369	1 627 559

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 1998 67 % des opérateurs qualifiés ont suivi un stage, 51 % des cadres, 73 % des agents de maîtrise et 40% des opérateurs non qualifiés.

La nature des stages, peu variable dans le temps, se répartit en 1998 entre : entretien et perfectionnement (48,1 %), adaptation (35,4 %), promotion (15,3 %) et prévention (1,2 %).

Sur les 169 agents ayant bénéficié d'un congé formation en 1998, près de 80 % sont des opérateurs qualifiés.

6.5 – Sécurité

En baisse depuis 1996, le nombre d'accidents du travail avec arrêt atteint 2 686 en 1998 (2 750 en 1997, 2 962 en 1996).

Le taux de fréquence (rapporté au nombre d'heures réellement travaillées) des accidents du travail continue à diminuer en 1998.

Accidents du travail de 1996 à 1998 (Source : RATP)

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

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

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

Les accidents liés aux agressions et attentats sont les plus fréquents :

Répartition des accidents par nature de 1996 à 1998 (Source : RATP)

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

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 15 801 en 1998.

Les formations générales et spécifiques assurées au titre de la sécurité concernent, en 1998, près de 11 500 agents et représentent 88 000 heures.

6 .6 – Dialogue social

Un accord salarial en début d'année et une amélioration du déroulement de carrière pour un certain nombre de catégories d'agents (conducteurs, opérateurs, machinistes receveurs) ont été conclus en 1998.

Le nombre de journées de grève a très sensiblement régressé en 1998 (8 154), par rapport à 1997 (15 172).

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 1998 (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	

TRANSPORTS PUBLICS

Grèves contre l'insécurité dans les transports publics

La fin de l'année 1998 a été à nouveau marquée par des mouvements de grèves affectant tour à tour transports urbains, RATP et SNCF banlieue à la suite d'agressions d'agents de conduite ou d'agents de services commerciaux en contact avec la clientèle.

En 1998, les agressions auraient augmenté de 20 %, avec des actes de violence de plus en plus graves.

En 1997, l'Union des Transports Publics avait recensé pour l'ensemble des réseaux urbains de province 2.230 agressions sur le personnel et 1.860 sur les voyageurs contre respectivement 730 et 1.341 en 1996.

Un plan anti-violence présenté par le Premier Ministre le 8 octobre 1998 a annoncé un renforcement des sanctions à l'égard des auteurs d'agressions et a confirmé les mesures déjà engagées de renforcement de la surveillance policière et de création d'emplois au contact du public.

La création de 800 emplois en Ile-de-France dont 400 emplois jeunes sur des postes d'accueil et de médiation a été annoncée à la suite par le Président de la SNCF.

Pour cette entreprise, les grèves déclenchées à la suite d'agressions se sont propagées en octobre dans différentes localités de province révélant ainsi l'ampleur nationale d'un malaise croissant.

Les emplois jeunes dans les transports terrestres

En 1998 ont été conclus quatre accords-cadres pour la mise en place des emplois jeunes dans les transports terrestres : un accord avec la SNCF, un accord avec la RATP, un accord avec le GART et un accord avec VNF. Au total, au 31 mai 1999, 2790 emplois jeunes ont été créés dans les transports terrestres. On devrait en compter plus de 3 700 à la fin de l'année 1999.

L'accord-cadre signé le 16 décembre 1997 avec la SNCF prévoyait initialement la création de 1000 emplois jeunes, en 1998. Cet objectif a été porté à 1400 courant 1998 et à 1800 fin 1998 avec 400 emplois jeunes supplémentaires affectés à la sûreté en Ile-de-France. En 1998, l'entreprise a recruté 1071 jeunes. Au 31 mai 1999, on en comptait 1301.

Les jeunes recrutés dans ce cadre sont affectés à quatre types d'activités : l'information en gare, l'aide matérielle aux voyageurs, (port de bagages, orientation des personnes âgées ou handicapées, orientation de groupes), la menue maintenance sur des éléments non techniques (actions anti-graffitis, propreté aux alentours des poubelles...), la présence dans les trains et en particulier dans certains trains de soirée en Ile-de-France.

Le jeune, à l'issue de son contrat, peut accéder au statut de cheminot. L'accord 35 heures signé le 4 juin 1999 prévoit l'admission au statut de 700 emplois jeunes d'ici trois ans.

La RATP s'est engagée par l'accord cadre du 16 décembre 1997 à financer, dans un cadre territorial délimité, des activités partagées avec d'autres responsables urbains publics ou privés (SNCF, bailleurs sociaux...) et à créer dans ce cadre 1000 emplois jeunes de 1998 à 2000.

Au 30 avril 1999, la RATP a créé, en association avec ces autres partenaires, 700 emplois jeunes, dont 487 en équivalent temps plein pour la RATP. L'entreprise prévoit la création de 800 emplois partagés d'ici fin 1999.

Ces emplois ont été créés dans les domaines de la médiation sociale (convivialité et sécurisation), de l'information et de l'écologie urbaine (accueil, information et orientation, petite maintenance et petit nettoyage), des nouvelles techniques d'information et de communication (animation d'espaces, relais de service public, aide pour utilisation des systèmes automatiques) et du service aux personnes (aide aux personnes en difficulté).

En outre, un relevé de conclusions signé le 2 juin 1999 par l'entreprise avec les organisations syndicales prévoit le recrutement direct par la RATP de plusieurs centaines d'emplois jeunes dans des métiers ayant vocation à être pérennisés.

L'entreprise prévoit d'affecter les jeunes qui seront recrutés dans ce cadre à des activités permettant de répondre au besoin actuel de sécurisation des machinistes du département BUS. Une réflexion est en cours aujourd'hui sur la définition de ces activités.

Dans les transports urbains de voyageurs, on compte environ un millier d'emplois jeunes. Les jeunes sont recrutés soit par les collectivités territoriales, soit par les entreprises de transport urbain qui emploient à ce jour environ un tiers des emplois jeunes du secteur, soit 300 sur 1000 environ. Les jeunes sont affectés essentiellement sur des missions d'agents d'accompagnement.

Enfin, Voies Navigables de France a signé un accord-cadre "Nouveaux services, nouveaux emplois" le 28 juillet 1998 dans lequel l'établissement s'engage à créer 20 à 30 emplois jeunes de 1998 à 2000 dans les domaines du tourisme fluvial, de l'animation culturelle du patrimoine historique du Canal du Midi et de l'accompagnement de la modernisation du transport fluvial. Au total, VNF prévoit la création de 17 emplois jeunes d'ici fin 1999.

7 - LA NAVIGATION FLUVIALE

7.1. - Les effectifs en 1997

Au total en 1998, les effectifs de la navigation fluviale ont progressé de 11%. Cette progression fait suite au net un recul de 5,5% constaté en 1997 par rapport à 1996, année qui avait elle-même marqué le pas par rapport à 1995 avec - 0,5%.

Nombre d'entreprises et évolution des emplois (Source : UNEDIC)

Etablissements au 31 décembre 1998	Activités (Code NAF) ■	Effectifs au 31 décembre		Evolution 1998/1997
		1997	1998	
186	Transports fluviaux (61.2Z)	1 623	1 794	+11 %

Le nombre de travailleurs indépendants est quant à lui passé de 1121 à 1069 de 1996 à 1997, ce qui représente une diminution de 4,6 %.

7.2. - La formation

■ La formation des jeunes en apprentissage

Elle est assurée principalement par le Centre Professionnel du Tremblay-sur-Mauldre (78).

Après une légère progression des effectifs de jeunes en formation en 1997, on note un recul pour 1998 ramenant les effectifs pratiquement au niveau de ceux enregistrés en 1995 et 1996.

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

(*) Jeunes de 15 à 16 ans

Source : CAF

Les résultats du CAP session juin 1998

- présentés	18
- reçus	14

Ce taux de réussite est comparable à celui généralement observé (plus de 75 % de réussite).

Les stages A.D.N.R. (formation au transport de matières dangereuses) – session de juillet 1998

- présentés	14
- reçus	9
- éliminés	5

En général, le taux de réussite est très en retrait par rapport aux résultats du CAP sans doute par manque de motivation des candidats pour cette formation.

Par contre, pour 1998, on note un taux de réussite de 64,3 % (au lieu de 53,8% en 1997).

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

- présentés	17
- reçus	14

soit un taux de réussite de 82,35 % (contre 100% en 1997).

L'examen du certificat restreint de radiotéléphoniste

- présentés	16
- reçus	15

soit un taux de réussite de 93,75 % (contre 100% en 1997).

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

- présentés	18
- reçus	12

soit un taux de réussite de 66,6% (contre 58,8% en 1997).

■ Formation des adultes :

Perfectionnement des artisans bateliers

- stages dits de 40 heures -

Ces stages s'adressent aux bateliers qui souhaitent bénéficier d'aides publiques pour moderniser leur matériel. La fréquentation de ces stages baisse d'année en année du fait que la quasi-totalité de cette catégorie professionnelle a déjà bénéficié de ladite formation.

	au 31/12/97	au 31/12/98
- inscrits depuis l'origine 1978	1 641	1 650
- titulaires de l'attestation	1 182	1 189
- en cours de formation	220	220

Source : CAF

Attestation de capacité professionnelle

En 1998, une seule session de formation a été organisée pour la préparation à l'examen pour l'obtention de l'attestation de capacité professionnelle de transporteur par eau.

Sur les 15 candidats qui se sont présentés, 9 seulement ont été reçus (4 à l'option « nationale » et 5 à l'option « nationale + internationale »).

Par ailleurs, lors de l'examen de rattrapage destiné aux candidats malchanceux des précédentes sessions sur les 17 présentés, 6 seulement ont été admis (3 en option « nationale » et 3 en option « nationale + internationale »).

Au total, le taux de réussite est donc de 46 %.

Formation continue des salariés

Les formations dispensées vis-à-vis du personnel navigant le sont essentiellement par l'Institut FLUVIA.

Dans le domaine de la sécurité

- 113 stagiaires ont participé aux stages de formation pour le transport de matières dangereuses dans le cadre des prescriptions de l'arrêté du 12 mars 1998 – lequel texte étend l'application de l'ADNR à tous les transports nationaux et internationaux effectués en France comme cela se pratique dans les pays voisins et de permettre ainsi l'accès au marché international à tous les bateliers français.

En d'autres domaines

- 54 stagiaires ont assisté aux stages de formation de sauveteur secouriste du travail en vue de l'obtention des qualifications réglementaires pour le transport de passagers.

- 49 stagiaires ont assisté à diverses formations telles celles concernant la prévention des chutes à l'eau et actions à tenir en pareil cas, l'initiative à l'utilisation du radar, le matelotage et le remorquage poussage.

7.3. - La négociation collective

Transports de marchandises

Dans le cadre de la Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, deux accords collectifs ont été signés le 23 juillet 1998 entre le Comité des Armateurs Fluviaux d'une part, et la Fédération Nationale des Ports et Docks CGT et le Syndicat Général de la marine fluviale d'autre part, portant :

sur diverses dispositions conventionnelles applicables à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure,

sur les durées de travail et des repos divers, leurs modes d'organisation, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de flotte classique.

Ces accords ont été transmis à l'approbation du Ministre de l'emploi et de la Solidarité pour extension après avis de la Commission des Conventions Collectives.

Transports de passagers

En ce qui concerne la mise en œuvre de la Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail dans le secteur des bateaux de transport de passagers, les négociations ne sont engagées qu'au sein des entreprises elles-mêmes de manière à recenser au préalable les difficultés que l'application de la loi va soulever.

7 - 4. - Accidents du travail

	Année 1995		Année 1996		Année 1997	
Transports fluviaux de marchandises	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Effectif salarié	579		406		353	
Accidents avec arrêt	45	7,77	25	6,16	36	10,20
Accidents avec incapacité permanente	5	0,86	6	1,48	2	0,57
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total accidents	50	8,64	31	7,64	38	10,77

	Année 1995		Année 1996		Année 1997	
Transports fluviaux de passagers	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Effectif salarié	633		662		707	
Accidents avec arrêt	21	3,32	26	3,93	39	5,52
Accidents avec incapacité permanente	7	1,11	2	0,30	4	0,57
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total accidents	28	4,42	28	4,23	43	6,09

Source : CNAM

En matière d'accidents du travail, les taux sont élevés surtout pour les transports fluviaux de marchandises rapportés à un effectif salarié très faible par comparaison avec les autres branches professionnelles citées dans le rapport.

8 – ACTIVITES DU DECHET

Cette activité dont la composante transport est importante puisqu'elle emploie plus de 8.000 conducteurs de benne est traitée pour la première fois dans le rapport social du CNT.

8 – 1 - Caractéristiques

Le rapport annuel de branche du Syndicat national des activités du déchet fournit les éléments suivants :

Selon la dernière enquête dans les services de l'INSEE (année 1996), l'assainissement (code NAF 90.0A, OB, OC) est un secteur qui compte 0,2 % des entreprises de services pour 1 % des salariés et de la valeur ajoutée.

Ces entreprises emploient en moyenne 31 personnes contre 5 pour l'ensemble des services. L'enlèvement et le traitement des déchets réalisent 65 % de la valeur ajoutée de ce secteur.

Code NAF	Nombre d'entreprises	Chiffre d'affaires (M.F.)	Effectif à temps plein	Exportation (M.F.)	Investissements (M.F.)
90.0A*+	495	3 849	6 291	64	226
90.0B*	517	17 183	26 979	47	1 843
90.0C*	267	5 625	6 181	146	523

Source : INSEE

* 90.0A : Epuration des eaux usées

90.0B : Enlèvement et traitement des déchets

90.0C : Elimination et traitement des autres déchets

En ce qui concerne uniquement le secteur de l'enlèvement et du traitement des déchets

Parmi les 517 entreprises répertoriées par l'INSEE, 305 ont moins de 10 salariés et 215 plus de 10.

Les 140 entreprises adhérentes au SNAD représentent environ 85 % de l'activité globale de la branche..

Selon les estimations du BIPE, le chiffre d'affaires de ce secteur en 1997 était de 19 600 millions de francs (HT). Le taux de croissance annuel moyen en francs courants serait de + 6 % pour 1997/98 et aussi, de 6 % pour 1998/99.

Les frais de personnel par rapport à la valeur ajoutée représentent 65,1 %.

Frais de personnel moyen par salarié (KF)	192,7
CA par personne occupée (KF)	609,6
VA par personne occupée (KF)	294,1
Frais de personnel/VA (%)	65,1

INSEE – Enquête annuelle des services 1996

La part réservée aux régies dans les différentes activités représente environ :

- 50 % en collecte de déchets ;
- 15 % en traitement de déchets (y/c valorisation) ;
- 90 % en propreté urbaine.

Le secteur des déchets connaît actuellement une évolution contrastée (étude de conjoncture du BIPE décembre 98) :

La collecte traditionnelle a été caractérisée par une activité stable en 1997, avec une évolution plus importante du traditionnel vers le sélectif.

Le service tend vers une amélioration des prestations et une réorganisation des collectes.

On prévoit une stagnation du marché pour 98-99, puis un repli progressif de ce dernier.

La collecte des déchets industriels a enregistré une baisse de l'ordre de 4 % en tonnage en 1997, en raison de l'activité industrielle peu dynamique en début d'année, du développement de la collecte sélective et d'une réduction effective des tonnages à la source.

En 1998, il devrait y avoir une légère augmentation liée à la hausse de l'activité industrielle.

La collecte en mélange constitue encore souvent le moyen le moins onéreux pour traiter les DEIB. Toutefois, ce type de collecte devrait diminuer du fait du développement de la collecte sélective bi-flux et de la collecte mono matériaux.

La collecte sélective s'accélère : 17 % du chiffre d'affaires en était attendu en 1998 et 14 % en 1999. Mais son coût reste dissuasif, malgré les différentes aides (ADEME et sociétés agréées).

En 1998, 380 collectivités locales regroupant 10 490 communes françaises sont engagées dans une collecte sélective.

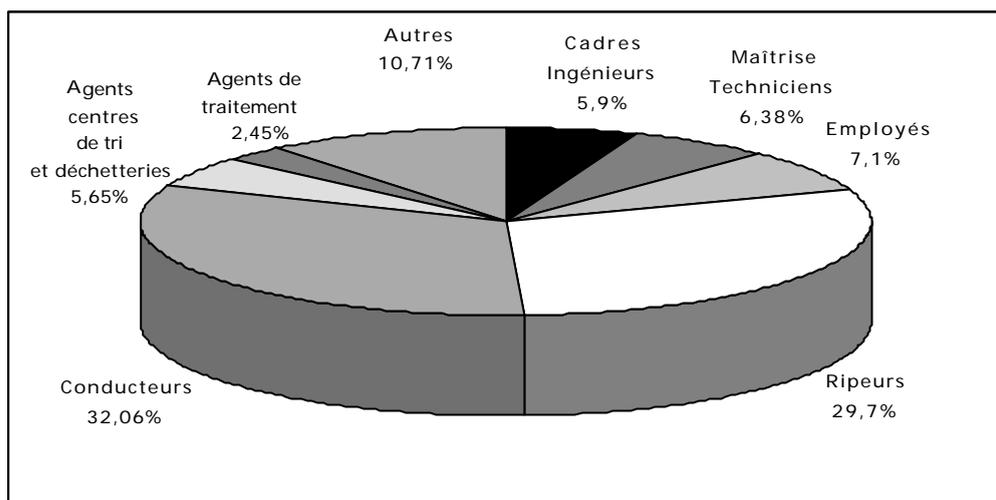
En 1999, les nouvelles mesures fiscales devraient avoir un effet incitatif.

8 - 2. - Effectif global

- Evolution de la structure de 1997 à 1998

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	
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
	Total ouvriers : 80,62 %								
% en 1997	6,08	6,38	6,38	31,10	31,90	5,20	2,30	11,04	100
	Total ouvriers 81,54 %								

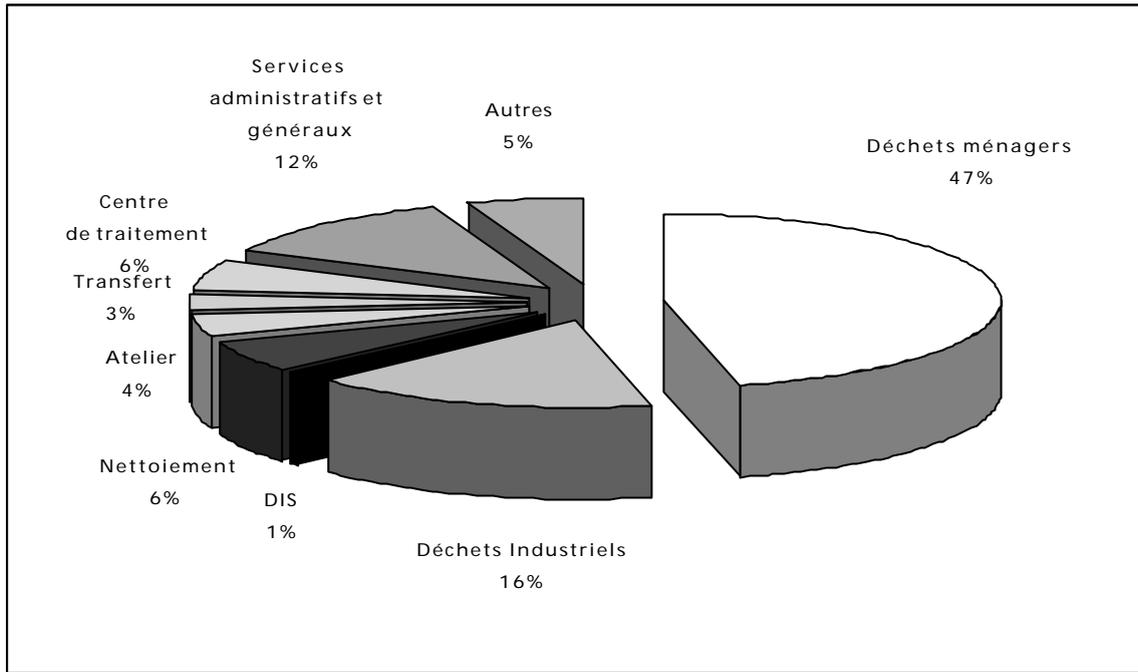


Source : Syndicat National des Activités du Déchet

- Répartition de l'effectif par activité en 1998

			% 98
Déchets ménagers	11857		46,5
Déchets Industriels	4192		16,44
DIS	174		0,68
Nettoiemment	1454		5,7
Atelier	1074		4,21
Transfert	783		3,07
Centre de traitement	1415		5,55
Services administratifs et généraux	3154		12,37
Autres	1397		5,48
Total	25500		100

Source : Syndicat National des Activités du Déchet



8- 3. - Rémunérations en 1997 et 1998

La rémunération moyenne se compose du salaire brut de base et des primes.

	CADRES INGENIEUR S	MAITRISE TECHNICIEN S	EMPLOYE S	OUVRIERS				
				ripeurs	conducteurs	agents centres de tri et déchetteries	agents de traitement	autres
Moyennes mensuelles 98	23 350	14 097	9 920	8 534	10 234	8 373	9 840	9 939
97	22 533	13 753	9 677	8 366	10 033	8 208	9 598	9 744
Moyennes annuelles 98	280 200	169 164	119 040	102 408	122 808	100 476	118080	119 268
97	270 396	165 036	116 124	100 392	120 396	98 496	115 176	116 928

Source : Syndicat National des activités du déchet

8-4 - Accidents du travail et prévention

Enlèvement des ordures ménagères	Année 1995		Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Effectif salarié	23 134		23 989		23 342	
Accidents avec arrêt	3 342	14,45	3 367	14,04	3 212	13,76
Accidents avec incapacité permanente	214	0,93	193	0,80	173	0,74
dont accidents mortels	9	0,04	5	0,02	7	0,03
Total accidents	3 556	15,37	3 560	14,84	3 385	14,50

Source : CNAM

Ainsi que le montre le tableau ci-dessus, les métiers de la collecte des déchets ont des taux d'accidents du travail très élevés en termes de risque et de gravité.

La profession mène depuis plusieurs années des **actions de formation à la sécurité** en direction des salariés chargés de la collecte, et de l'encadrement, par l'intermédiaire des agents chargés de la sécurité. Elles s'appuient sur des outils pédagogiques : livrets prévention et sécurité touchant tous les métiers du secteur, film vidéo sur la sécurité de la collecte pour la formation des personnels et des collectivités territoriales en qualité de donneurs d'ordres. Enfin le Syndicat national des activités du déchet a conclu avec les organisations syndicales le 21 juin 1995 un **accord de branche sur la sécurité des salariés pour une politique globale de prévention** intégrant la formation

9 – LES REMONTEES MECANIQUES

9.1. – L'emploi

a) Les mesures relatives à l'emploi spécifiques aux salariés des remontées mécaniques

La branche des remontées mécaniques compte 15 000 salariés dont environ 80 % de saisonniers. Les conditions d'emploi des travailleurs saisonniers sont mises en cause lorsque dans les stations de sport d'hiver, à l'ouverture de la saison d'hiver ou pendant son déroulement, l'insuffisance ou l'absence de neige ne permet pas le fonctionnement des remontées mécaniques. En début de saison, les saisonniers appelés dans les stations et munis d'une promesse d'embauche ne voient pas leur promesse d'embauche se concrétiser par la signature d'un contrat de travail et se retrouvent sans ressources, dans l'attente d'un enneigement suffisant. En cours de saison, leur activité est interrompue.

Par l'accord-cadre du 16 janvier 1996 la profession a sollicité l'aide des pouvoirs publics pour résoudre cette situation. L'UNEDIC a assoupli sa réglementation le 18 avril 1997 par l'adoption d'une nouvelle délibération n° 6, et les préfets ont reçu les instructions appropriées en matière de chômage partiel. Ainsi deux catégories de saisonniers ont vu leur problème réglé : ceux qui ont des droits ouverts à l'assurance chômage en vertu de périodes de travail antérieures, et ceux qui peuvent bénéficier du dispositif de chômage partiel.

Quant aux salariés saisonniers sans droits ouverts à l'assurance chômage, ils ne sont toujours pas indemnisés, lorsque leur embauche est reportée en raison d'un enneigement insuffisant. La question de leur indemnisation s'est posée à nouveau cette année dans les Hautes-Alpes en donnant lieu à un conflit au début de la saison d'hiver 1998-99. Afin de débloquent la situation, un accord a été signé, pour les stations du département, le 31 décembre 1998, permettant à titre exceptionnel la mise en œuvre du dispositif de chômage partiel pour les saisonniers embauchés avec effet rétroactif à compter du 20 décembre.

Sur le plan de la branche, la profession, et plus particulièrement le Syndicat National des Téléphériques de France (SNTF), souhaite régler le problème en créant un fonds neige destiné à indemniser les saisonniers sans droits à l'assurance chômage. Toutefois, la création de ce fonds n'a pu encore se concrétiser du fait de l'impossibilité pour la profession de lever les cotisations des entreprises et de redistribuer les fonds aux salariés concernés, faute d'avoir pu trouver un organisme gestionnaire à cet effet.

b) Données émanant du rapport de branche 1998

Le Syndicat National des Téléphériques de France 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 parts respectives des unes et des autres en termes de chiffre d'affaires, d'appareils en exploitation et de personnel occupé sont les suivantes (cf. lettre du SNTF n° 9, automne 1997).

Les entreprises privées sont les plus nombreuses et les plus importantes sur l'ensemble 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 1998 sur l'évolution économique, la situation de l'emploi, l'évolution des salaires et l'égalité professionnelle dans les remontées mécaniques rédigé par le SNTF à l'appui de la négociation collective dans la branche tente de faire le point des effectifs du secteur.

Il présente des tableaux faisant apparaître les effectifs relevant des entreprises adhérentes à la fin de la saison hivernale 97/98, et fait une estimation de l'emploi global du secteur, à partir d'un rapport effectif/installations en exploitation.

Au total le SNTF recense 13 266 emplois dans les 235 entreprises qui ont répondu à un questionnaire emploi et estime à 16 755 personnes l'emploi total du secteur. En estimation professionnelle, après une hausse de 0,44 % en 1997, le nombre d'emplois permanents enregistre un tassement avec - 1,0 %. L'emploi saisonnier progresse de 2,5%. Cet emploi saisonnier est prédominant à 79,7 %.

Dans cet effectif, on distinguera 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 Remontées mécaniques 96/97 France entière (source SNTF)

	Réponses	Estimation profession
Nombre d'entreprises	235	390
permanents homme ouvrier	1237	1556
employé	94	116
technicien	637	803
cadre	352	444
permanents homme total	2304	2919
permanents femme ouvrier	30	37
employé	202	253
technicien	103	128
cadre	46	60
permanents femme total	381	478
PERMAMENTS TOTAL	2685	3397
saisonniers homme ouvrier	7631	9667
employé	149	190
technicien	217	291
cadre	23	30
saisonniers homme total	8020	10178
saisonniers femme ouvrier	1303	1616
employé	1226	1520
technicien	29	39
cadre	3	5
saisonniers femme total	2561	3180
SAISONNIERS TOTAL	10581	13358
EFFECTIF TOTAL	13266	16755

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 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 1997/1998, 2 194 salariés ont été présentés à des examens organisés par le SNTF, avec un taux de réussite de 81 %.

9.3. - Salaires

Dans son rapport 1997 le SNTF présentait une étude expérimentale qui tente de présenter une image de tous les coefficients de l'annexe 1 et notamment en prenant en compte la large diversité des entreprises.

L'étude introduite en 1997 a été reconduite.

Il en résulte le tableau ci-dessous indiquant le salaire moyen horaire et mensuel pour 169 heures (il s'agit de rémunération moyenne brute toutes primes confondues).

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE CONVENTIONNEL AU 1.12.97	
			SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
125	42.18 F	7 372.03 F	39.64 F	6 700.00 F
131	44.03 F	7 671.22 F	40.82 F	6 898.00 F
143	46.44 F	8 109.06 F	43.14 F	7 290.00 F
148	48.23 F	8 348.30 F	44.11 F	7 454.00 F
159	50.54 F	8 863.18 F	46.22 F	7 811.00 F
170	52.90 F	9 263.26 F	48.33 F	8 167.00 F
179	55.08 F	9 639.41 F	50.04 F	8 457.00 F

9.4.- La négociation collective

I) L'évolution des salaires conventionnels et des primes

■ Revalorisation des salaires

a) Par accord paritaire au 1^{er} décembre 1997 : Par rapport au 1^{er} juin 1997, l'accord porte revalorisation des salaires minimaux professionnels de 3,00 % au coefficient 125 et 0,30 % au coefficient 275 avec application de la formule $y = ax + b$ entre ces deux coefficients.

b) Par accord paritaire au 1^{er} juin 1998 : L'accord porte revalorisation des salaires minimaux professionnels de 0,50 % sur l'ensemble de la grille.

■ Revalorisation des indemnités et primes au 1^{er} décembre 1997

Au 1^{er} décembre 1997 l'accord salarial a également revalorisé les indemnités et primes :

a) Indemnité compensatrice de panier journalier :

Portée de 31,27 F à 31,68 F.

b) Indemnité compensatrice d'équipement (annuelle) :

- Skis et bâtons : portée de 202,23 F à 204,86 F.
- Chaussures : portée de 81,31 F à 82,27 F.

c) Prime de langues étrangères :

Portée de 256,74 F à 260,08 F par mois.

II Accord conventionnel – conditions de travail et sécurité du personnel

Si 1997 a été dominé par la révision et l'accord sur les classifications, 1998 l'a été par les conditions de travail et la 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, 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.

III 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.

IV 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. Les prochaines négociations paritaires devront intégrer les données avancées par le projet de 2^{ème} loi.

V 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 1^{er} 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.

9.5. Accidents du travail et prévention

	Année 1995		Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Remontées mécaniques						
Effectif salarié	6 272		6 580		7 013	
Accidents avec arrêt	647	10,32	708	10,76	722	10,30
Accidents avec incapacité permanente	100	1,59	94	1,43	73	1,04
dont accidents mortels	0	0,00	5	0,08	2	0,03
Total accidents	747	11,91	802	12,19	795	11,34

Source : CNAM

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 1997 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 - 1997, 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.

Un programme d'action a été défini en commun par les CRAM des régions montagneuses.

Par ailleurs, une nouvelle convention nationale d'objectifs a été signée avec la CNAM au printemps 1999.

Suite aux conclusions du groupe de travail mis en place lors de réunion du 7 janvier 1998 de la Commission mixte paritaire de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques, un accord-cadre relatif à la sécurité des salariés et à la prévention des accidents du travail, qui concerne à la fois les installations des remontées mécaniques et le domaine skiable, été signé par le Syndicat National des Téléphériques de France et les syndicats FO et CFDT le 5 janvier 1999. Cet accord, qui fait l'objet d'un arrêté d'extension, traduit la volonté des partenaires sociaux d'améliorer sur le terrain la sécurité du travail dans la branche des remontées mécaniques.

10 – LE TRANSPORT MARITIME

L'un des principaux problèmes auxquels est confronté le secteur est la pénurie de marins, et notamment d'officiers.

Selon le Comité Central des Armateurs de France (CCAF), le déficit serait actuellement en France de l'ordre de 150 officiers sur un total de 3.500 actifs. En Europe, d'après une étude réalisée conjointement par l'association européenne des Armateurs (l'ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST), il manquerait 70.000 marins dont 20.000 officiers.

Ce phénomène risque de s'accroître dans les prochaines années, le durcissement des règles de sécurité rendant difficile le recrutement dans les pays traditionnellement pourvoyeurs de main-d'œuvre comme les Philippines.

En outre, 60 % des officiers en Europe sont âgés de 40 ans et plus.

En France, pour remédier au problème de pénurie d'officiers, le CCAF a proposé en décembre 1998 aux pouvoirs publics d'accroître sensiblement les effectifs à l'entrée des écoles de formation (soit près de 300 places au lieu de 170). L'effet de cette mesure ne se fera toutefois pas sentir avant quatre ans.

En Europe, la Commission européenne s'est saisie du dossier et a décidé d'admettre les aides d'Etat si elles contribuent à l'embauche de marins communautaires et si elles ne faussent pas le jeu de la libre concurrence.

10 - 1. - L'emploi (Commission paritaire de l'emploi – réunion du 7 juillet 1999)

L'enquête annuelle réalisée par la CPE auprès d'un panel de 35 entreprises représentant 90% de l'emploi du secteur) dénombre au 31/12/97 8.669 navigants au commerce dont 2.645 officiers et 6.024 personnels d'exécution.

Le transport de passagers et les activités portuaires représentent **près des 2/3 des emplois**.

Le personnel d'exécution représente 69 % des effectifs. Cette proportion varie toutefois, selon le secteur d'activité.

Une forte prédominance des personnels d'exécution peut ainsi être relevée dans le transport à passagers (2.692 soit 83 %.)

En revanche, une forte prédominance des officiers peut être relevée dans le transport à la demande (277 soit 82 %), les navires étant dans ce secteur essentiellement immatriculés sous registre TAAF.

La répartition par type de contrat montre que 9 contrats sur 10 sont à durée indéterminée. L'emploi précaire se retrouvant surtout dans les secteurs transports à passagers et lignes régulières.

L'emploi des marins étrangers en France au 31/12/97

Les étrangers représentent **15 % des effectifs** du personnel navigant au commerce (1510 marins étrangers pour un total de 10.176 navigants. Tous registres confondus, on dénombre 341 officiers étrangers (11 % du personnel d'encadrement) et 1.169 marins d'équipage étrangers (soit 16 % de l'ensemble du personnel d'exécution.)

Les marins étrangers occupent 45 % des emplois du registre TAAF, avec une forte proportion (65 %) pour le personnel d'exécution et une part beaucoup plus faible d'officiers (18 %.)

Globalement 70 % des marins étrangers naviguent sous registre TAAF et on les trouve principalement dans les secteurs des lignes régulières (pour 38 % d'entre eux) et du transport pétrolier (38 %.)

Les ressortissants des pays de l'union européenne sont très peu nombreux (3,1 % de la population étrangère employée au commerce. La plupart des marins étrangers sont des ressortissants de pays situés hors de l'UE, principalement des Philippines (45,8 %) et des états d'Europe centrale (Pologne : 13,8 %, Roumanie : 11,9 %), Croatie (7 %) et Bulgarie (5,8 %).

Evolution de l'emploi (cf. également tableau de la répartition des emplois du personnel navigant en annexe II-7)

La tendance à la baisse du nombre d'emploi s'est atténuée en 1997. 200 emplois ont disparu entre 1996 et 1997, soit - 2,26 % alors que la baisse du nombre des emplois avait été de 7,17 % de 1995 à 1996.

Les pertes d'emploi se concentrent dans les secteurs lignes régulières (- 170 emplois correspondant à une diminution de 15 %) et pétrole (- 107 emplois soit - 14,5%). Les autres secteurs d'activité ont inversé la tendance de l'année précédente, soit en se stabilisant (transport à la demande), soit en créant des emplois : + 5 % pour le transport de passagers, + 1,7 % pour le cabotage.

Contrairement à 1996, ce sont les **officiers**, avec 154 emplois perdus, qui ont été le plus touchés particulièrement dans le secteur des lignes régulières.

D'après la CPE, le mouvement de précarisation de l'emploi relevé en 1996 se confirme notamment pour le personnel d'exécution du transport de passagers.

L'évolution de l'emploi entre 1996 et 1997 n'est donc pas homogène. Elle s'infléchit différemment selon le secteur, la catégorie de personnel et le statut contractuel.

Les effectifs de navigants employés dans la Marine Marchande								
	1960	1970	1980	1985	1990	1994	1996	1997
Officiers			7.030	5.350	3.240	3.003	2.799	2.645
Personnel d'exécution			14.470	11.460	7.520	6.390	6.096	6.024
TOTAL	59.550	39.290	21.500	16.810	10.760	9.393	8.895	8.669

Source : CCAF

Parmi les causes de cessation de contrat de travail, près de la moitié ont pour origine les licenciements économiques (29,2 %) et les cessations anticipées d'activité (15,4 %).

La retraite avec près de 22 % devance les CAA et les démissions (16,3 %).

Dans les causes de départ, l'inaptitude physique augmente en 1997 et représente près de 9% des cessations de CDI.

Demandeurs d'emplois (données fournies par le BCMOM – Bureau Central de la main d'œuvre maritime)

Le taux de chômage pour les marins du commerce se situe à un niveau inférieur au taux national (entre 9 et 10 %.) Il est particulièrement faible pour les officiers (4,7 %). Au 1^{er} janvier 1998, le BCMOM enregistrait 953 navigants disponibles, dont 131 officiers, 672 personnels d'exécution et 150 marins de la plaisance.

Le nombre de marins inscrits au BCMOM a *diminué de plus de 20 %* au cours de l'année 1998.

La période de chômage n'excède pas six mois pour près de 70 % des marins inscrits au BCMOM. Si le chômage de longue durée (supérieur à un an) touche 23 % des marins inscrits au BCMOM, ce pourcentage n'est que de 12 % pour les officiers.

Enfin, le chômage touche davantage les jeunes du personnel d'exécution. Pour les officiers au contraire, le taux maximum de chômage se situe à 40 – 50 ans.

Régime de cessation anticipée (CAA) des marins du commerce

Bilan du dispositif au 1/1/98

Les départs en CAA ont été moins nombreux en 1997 pour l'ensemble des secteurs. Les CAA représentant néanmoins plus de 27 % des causes de cessation de contrat pour les lignes régulières. Le secteur pétrolier, bien qu'ayant procédé à de nombreux licenciements économiques, a eu peu recours au CAA.

Plan 1998-2000

Le relevé de décisions du comité interministériel de la mer qui s'est tenu le 1^{er} avril 1998 comporte un plan triennal de soutien à la flotte de commerce. Au titre de ce plan, le dispositif de CAA institué au profit des personnels navigants par l'accord du 14 février 1985 signé entre l'Etat et les partenaires sociaux a été reconduit. Un contingent annuel de 150 CAA est ainsi prévu sur la durée du plan.

10 - 2. - Le dialogue social

En 1998, a été entamé le chantier de l'actualisation de **la convention collective des navigants**, datant des années cinquante.

L'un des objectifs est d'en étendre l'application rénovée aux navigants sous registre TAAF qui relèvent actuellement du Code du travail d'outre-mer.

En 1998, les partenaires sociaux ont également mis en œuvre de manière anticipée des **négociations sur la réduction de la durée légale** de travail à 35 heures pour les personnels sédentaires (cf. note sur la durée du travail – dossiers thématiques).

10 - 3. - Travaux communautaires

a) Dialogue social européen

L'Association européenne des armateurs (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST) ont conclu **un accord relatif au temps de travail des gens de mer** le 30 septembre 1998 (cf. note sur la durée du travail – p.5).

b) Travaux de la commission européenne

En 1998, la Commission a présenté les propositions de directive suivantes :

Une proposition de directive relative aux conditions requises en ce qui concerne les équipages des navires assurant des services réguliers de transport de passagers et de transport par transbordeur entre les Etats membres (JOC 213 – 09-07-1998.)

La proposition prévoit que les compagnies maritimes appliquent aux ressortissants de pays tiers qu'ils emploient à bord de leurs navires des conditions d'emploi définies par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales applicables aux résidents de l'Etat membre d'immatriculation du navire ou de l'un des Etats d'accueil.

Ces conditions d'emploi doivent couvrir les éléments suivants :

Périodes de travail maximales et périodes de repos minimales

Nombre minimum de jours de congés payés par an

Salaire minimum

Santé, sécurité et hygiène sur le lieu de travail

Conditions d'emploi des femmes enceintes, des enfants et des jeunes

Egalité de traitement des hommes et des femmes

Mesures de rapatriement des gens de mer et paiement des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur

La directive 98/35/CE modifie la directive 94/58/CE concernant le niveau minimal de formation des gens de mer.

Cette directive 98/35/CE intègre les nouvelles prescriptions de formation, de délivrance des brevets et de veille adoptées pour la conférence de l'OMT en 1998 révisant la convention STW.

Elle prévoit notamment la fixation de normes de qualité ainsi que de normes concernant l'aptitude physique des gens de mer.

10 - 4 – Perspectives

Dans le cadre de la définition d'une nouvelle politique pour la Marine Marchande, l'Etat a proposé un plan global visant à mobiliser tous les acteurs de la branche sur le thème du développement de la compétitivité des armements et du soutien de l'emploi.

Le volet social de ce plan comporte notamment les deux mesures suivantes que l'Etat s'engage à prendre dans le respect de ses obligations communautaires :

la reconduction pour 3 ans du remboursement aux armateurs de la **part maritime de la taxe professionnelle**

l'allègement des charges sociales armatoriales en contrepartie de l'engagement des armateurs sur la formation, l'emploi et la configuration de leurs flottes.

Dans cette perspective, des discussions sont prévues entre les partenaires sociaux pour parvenir à la modernisation de la Convention collective du personnel navigant.

Par ailleurs, un ensemble de mesures relatives à l'emploi, à la formation et aux droits des marins a été arrêté par le Gouvernement pour rapprocher le droit du secteur maritime et le droit commun.

11 - LE TRANSPORT AERIEN ⁷

L'année 1998 a été marquée par un important conflit social en juin 1998, sur l'initiative des pilotes de ligne d'Air France, en raison d'un désaccord portant sur les mesures proposées par l'entreprise (double échelle des salaires des pilotes et baisse de 15 % de leur grille salariale dans le cadre de l'échange salaire actions) pour réduire le coût de ses 3500 personnels navigants techniques. D'autres conflits conduisant à des arrêts de travail d'ampleur plus limitée ont eu lieu à la fin de l'année 1998, sur l'initiative des personnels navigants commerciaux et des personnels au sol d'Air France.

A l'issue de la grève des pilotes de juin 1998, un accord global pluriannuel a été signé avec le syndicat national des pilotes de ligne, principal syndicat de pilotes de la compagnie. Il définit les modalités pratiques de l'opération d'échange salaire contre actions destiné à l'indispensable maîtrise des coûts salariaux des pilotes. Cette opération a été mise en œuvre en février 1999 lors de l'ouverture du capital d'Air France. D'autres accords ont été signés depuis 1998 avec les représentants des personnels navigants commerciaux sur l'évolution des carrières et les conditions de travail et avec les personnels au sol sur la réduction du temps de travail et ses contreparties en terme de création d'emplois.

11.1. - Panorama de l'activité et évolution de l'emploi

Nombre d'établissements et effectifs au 31/12/1998 (hors Air France) (Source : UNEDIC Air France)

Etablissements au 31 décembre 1998	Activités ■ Code NAF	Effectif au 31 décembre		Evolution 1998/1997
		1997	1998	
299	Transports aériens réguliers (62.1Z)	12 019	12 819	+7 %
236	Transports aériens non réguliers (62.2Z)	5 436	5 562	+2 %
4	Transports spatiaux (62.3Z)	283	299	+6 %
539	TOTAL	17 738	18 680	+5 %

Avec la compagnie Air France, l'ensemble du transport aérien représentait, fin 1998, près de 57000 salariés.

ADP et les aéroports régionaux (source ADP)

L'année 1998 a été marquée par une intensification de l'activité aéroportuaire, grâce à une croissance retrouvée du trafic. ADP a enregistré sur ses deux aéroports d'Orly et de Roissy un trafic de 63,6 millions de passagers (25 à Orly et 38,6 à Roissy) soit une hausse de 5,4 % par rapport à 1997.

134 compagnies aériennes desservent régulièrement Paris vers 126 autres pays dans le monde.

Le nombre de passagers pour l'ensemble des aéroports français, y compris la part française du trafic de l'aéroport Bâle Mulhouse et celui des mouvements commerciaux sont également en progression.

Au 31 décembre 1998, l'effectif total d'Aéroports de Paris atteignait 7773 agents dont 7139 permanents soit une augmentation de 3,66 % des effectifs totaux par rapport à 1997. Il a été procédé à 229 embauches directes et à 274 titularisations d'agents temporaires auxquels il faut ajouter 38 « emplois jeunes ».

■ Le Groupe Air France

Le groupe comprend une vingtaine de sociétés. Il exerce principalement son activité dans le domaine du transport aérien régulier de passagers et de fret et, à travers ses filiales, dans des activités complémentaires à ce dernier, notamment dans la restauration aérienne, le

⁷ Les données qui figurent dans ce chapitre émanent pour l'essentiel de la DGAC. L'élaboration à la demande des organisations syndicales du secteur d'un rapport annuel de branche devrait permettre dans l'avenir d'enrichir cette partie et de traiter le transport aérien de manière plus homogène par rapport aux autres modes.

nettoyage des aéronefs le transit de fret et l'informatique commerciale. La compagnie se situe au troisième rang des compagnies européennes pour le transport de passagers et au troisième rang mondial pour le transport de fret sur les liaisons internationales.

Avec un bénéfice net consolidé de 1.874 millions de francs, représentant 3,1 % du chiffre d'affaires, l'exercice 1997-98, clos le 31 mars 1998, a été marqué essentiellement par le retour à l'équilibre financier, la fusion d'Air France et d'Air France Europe, le développement du « hub » de l'aéroport Charles de Gaulle 2, la mise en œuvre de nouvelles alliances, l'annonce de l'ouverture du capital et la modernisation de la flotte de la compagnie.

■ Le réseau

Le programme d'exploitation d'Air France mis en œuvre au cours de l'année 1998 se caractérise par un fort développement du trafic long-courrier, notamment grâce à l'arrivée de nouveaux avions de type B 777 qui permettent une densification des dessertes et davantage de vols longs courriers sans escale. Sur l'Amérique du Nord, les accords de partage de code Le programme d'exploitation d'Air France mis en œuvre au cours de l'année 1998 avec Delta Airlines et Continental Airlines ont permis à la compagnie de proposer des vols à destination de 36 villes des Etats-Unis. D'autres accords de coopération ont été conclus avec près de 30 compagnies aériennes afin d'augmenter les parts de marché d'Air France dans le trafic international tout en réalisant d'importantes économies d'échelle.

■ Le « hub » d'Air France à Roissy

Depuis sa création en avril 1996, ce « hub » a permis une progression du trafic d'Air France de 40 %. Pour accompagner ce développement, une nouvelle aérogare (baptisée F1) d'une capacité de 6 millions de passagers a été dédiée à la compagnie. Parallèlement, les capacités d'accueil des avions à Roissy ont été augmentées avec la mise en service d'une troisième piste en novembre 1998.

Par ailleurs, les installations de fret d'Air France à Roissy ont profité d'une réorganisation complète. La nouvelle gare de fret G1XL, la plus grande et la plus moderne d'Europe, a été mise en service en 1998. D'une surface couverte de 50 000 m², elle peut traiter un million de tonnes de fret par an.

Enfin, depuis janvier 1999, les vols tout cargo d'Air France exploités auparavant à Orly ont été transférés à Roissy pour bénéficier du potentiel de correspondances du « hub » de Charles de Gaulle et des installations de cette nouvelle gare de fret.

■ Les transporteurs régionaux

On entend par transporteurs régionaux, l'ensemble des compagnies françaises exploitant essentiellement des liaisons régulières court-courrier au départ de la province. En 1998, 15 transporteurs régionaux exploitaient 174 liaisons régulières (contre 200 en 1995), d'une longueur moyenne de 450 km, dont 18 liaisons au départ de Paris.

Ces compagnies ont transporté environ 2,3 millions de passagers sur leur propre réseau, au moyen de 188 appareils pour une offre moyenne de 32 sièges.

Ces transporteurs emploient environ 3700 salariés (contre 4100 en 1995 et 4380 en 1997) dont 41 % de personnels navigants. Malgré cette diminution significative due à l'intégration de TAT et Air Liberté, certaines compagnies ont continué à embaucher : Chailair (+ 72%), Régional Airlines (+ 42%), Air Littoral (+ 14%) et Flandre Air.

Deux compagnies régionales, Brit'air et Proteus, bénéficient aujourd'hui d'un partenariat renforcé avec le groupe Air France, par le biais d'un système de franchise et d'affrètements.

Les compagnies de vol à la demande

Cette catégorie comprend les 11 compagnies suivantes : AOM, Air Liberté, Corsair, Air Toulouse, Aérolyon (qui exploitent par ailleurs des lignes régulières), Euralair, Belair, Star Airlines, Virgin Express France, Air Méditerranée et Air Provence International.

Depuis le début de l'année 1997, les principales compagnies françaises extérieures au groupe Air France suivent une stratégie de maîtrise de leurs réseaux qui s'est traduite, le plus souvent, par une stabilisation ou une expansion prudente, parfois même par des fermetures de

lignes long-courrier non rentables. Le faible nombre de demandes d'autorisations d'exploitation de lignes nouvelles extra communautaires en 1998 atteste de cette prudence.

Les compagnies strictement spécialisées dans les vols charter pour le compte de tours opérateurs ou en sous-traitance de grandes compagnies (telles que Star Airlines, Euralair, Air Méditerranée ou Aérolyon) ont, pour la plupart d'entre elles, su tirer parti de la croissance de la demande.

Par ailleurs, à la suite de l'arrêt de l'exploitation de la compagnie Air Charter (à l'issue de la saison d'été 1998) les principales compagnies charter ont bénéficié du report de la demande des tours opérateurs. Ainsi, la société FRAM a signé un contrat avec la compagnie Euralair : deux Boeing 737-800 sont entièrement exploités pour le compte de ce tour-opérateur.

Star Airlines qui, quant à elle, a connu un fort développement de son activité, a également bénéficié de ce redéploiement. Cette croissance s'est traduite par la mise en service en 1998 de deux appareils : un quatrième Airbus A320-200 (fin 1997) et un Tristar L1011-500 dédié aux vols longs courriers actuellement affrétés auprès de la compagnie canadienne Air Transat.

Créée en 1997, la jeune compagnie Air Méditerranée, dont l'activité est le transport à la demande au départ de la province (elle est basée sur l'aéroport de Tarbes Ossun Lourdes), connaît également une montée en puissance importante.

A contrario, la compagnie Continent Air Paris (CAP) a cessé son activité au début de l'année 1998. Enfin, deux compagnies, Air Toulouse International et Belair ont connu, en 1998, des difficultés majeures qui les ont contraintes à des procédures de redressement judiciaire.

Effectifs moyens pour l'année 1998 des principales compagnies aériennes françaises (Source : DGAC)

Compagnies	Personnel au sol	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial	Total
Aérolyon	20	29	62	111
Air France	36 077	3 413	8 801	48 291
Air Jet	61	18	12	101
Air Liberté - TAT	369	331	800	1 500
Air Littoral	290	288	216	804
AOM	830	293	686	1 809
Belair	27	28	34	89
Brit'Air	234	174	90	498
Chalair	20	1	14	35
Corsair	435	164	607	1 206
Corse Méditerranée	254	60	76	390
Euralair	70	26	38	134
Flandre Air	38	57	12	108
Héli-Union	130	6	0	136
Proteus Airlines	100	100	25	225
Régional Airlines	231	119	60	410
Total	39 192	5 008	11 469	55 680

Informations 1998 obtenues auprès des compagnies

Les effectifs en italique sont de 1996.

■ Compagnies étrangères

Les succursales françaises des compagnies aériennes étrangères emploient une majorité de salariés sous statut de droit français. Ce personnel représente environ 2500 salariés répartis dans une centaine d'entreprise de taille très variable. (de 1 à 400 salariés.

11.2. - La formation

D'après les éléments fournis par l'OPCIB, 1779 contrats de formation en alternance ont été conclus dans la branche du transport et du travail aériens en 1998. Il s'agit surtout de contrats de qualifications qui se révèlent adaptés aux besoins réels des entreprises.

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est variable selon les compagnies. Il est en moyenne de plus de 10 %, s'échelonnant pour les valeurs qui ont été communiquées de 1,1 % à 17% (Aérolyon. De plus, il convient de rappeler que selon le ministère de l'emploi et de la solidarité, le transport aérien et l'industrie aéronautique sont les branches d'activité qui font le plus gros effort financier en matière de formation professionnelle pour leurs salariés.

Une partie importante des actions réalisées concerne toutefois les formations obligatoires de maintien des compétences des personnels navigants à la charge des entreprises.

■ La présence de l'Etat dans la formation aéronautique

Le Service d'Exploitation de la Formation Aéronautique (SEFA) a pour vocation la formation des pilotes et la promotion de la formation aéronautique française auprès des Etats étrangers. Il est avec l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile (ENAC) l'organisme qui forme une grande partie des pilotes de ligne. Cette filière publique – gratuite pour les étudiants – est doublée d'une filière privée que constituent les quelque 35 écoles privées homologuées par la DGAC.

Le SAFA se compose actuellement de 8 centres écoles et d'un centre de maintenance.

11.3. - Durée du travail

Le temps de travail du personnel au sol est habituellement de 39 heures. Quelques entreprises pratiquent des horaires différents : 37 h 50, 38 h 15, 38 h 45, 38 h 50. Au moins une entreprise (moins de 20 salariés) a d'ores et déjà un horaire de 35 heures.

En ce qui concerne les personnels navigants, ceux-ci sont soumis au respect du code de l'aviation civile et doivent respecter une moyenne exprimée en heures de vol de 75 heures mensuelles. Chaque compagnie fixe pour déterminer la rémunération un nombre d'heures de vol minimum garanti variant entre 52 et 65 heures de vol par mois.

11.4. - Dialogue social

La commission nationale mixte constituée pour élaborer une convention collective du personnel navigant du transport aérien mise en place à compter du mois de décembre 1996 a continué à se réunir au cours de l'année 1998 au rythme moyen de deux réunions par mois.

Les négociations au sein de cette assemblée ont permis la signature d'un accord portant sur la limitation du recours aux contrats de travail à durée déterminée dans le transport aérien. Signé le 25 juin 1998, cet accord a été étendu à l'ensemble de la branche.

La convention collective nationale du **personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères** signée le 13 décembre 1996 a fait l'objet d'une extension à l'ensemble des entreprises de ce secteur par arrêté du 8 septembre 1997.

En l'absence de toute représentation patronale, les travaux de la commission nationale mixte ont été suspendus entre février 1998 et février 1999

Les négociations entre partenaires sociaux de la convention collective du personnel au sol des entreprises de transport aérien ont débouché sur la conclusion de plusieurs accords collectifs.

En négociation depuis septembre 1997, un avenant n° 58 à la **convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien** a été signé le 31 mars 1998 entre la Fédération nationale de l'aviation marchande (FNAM) et les fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO. Cet accord redéfinit le champ de la CCN pour y inclure, en plus des salariés des entreprises des transports aériens (réguliers et non réguliers), ceux des

entreprises et établissements dont l'activité principale « relève des services aéroportuaires d'assistance en escale des entreprises de transport aérien » et qui ne relèvent pas déjà d'une convention collective étendue.

Le toilettage de la convention collective nationale débuté en 1997 s'est poursuivi et devrait aboutir en 1999.

Un accord sur les salaires minimaux signé le 20 janvier 1999 par le Syndicat des compagnies aériennes autonomes (SCARA) et FO porte la valeur du point à 37,35 F (37,20F antérieurement) et la partie fixe à 45 F (30 F antérieurement).

A la demande des organisations syndicales, la FNAM a entrepris avec l'appui d'un consultant d'élaborer le rapport de branche prévu par l'article I.132.12 du code du travail à l'appui de la négociation annuelle obligatoire en élargissant le contenu de ce document à un diagnostic sur le temps de travail et son organisation dans les entreprises de la branche. Le SCARA n'a pas souhaité s'associer à cette démarche.

Outre la négociation de branche, il convient de noter que l'année 1998 a été fertile en **accords d'entreprise** notamment dans le transport aérien. Des compagnies régionales importantes telles que Regional Airlines, Flandre Air et Star Airlines se sont ainsi dotées d'accords concernant les conditions de travail et de rémunération de leur personnel navigant.

Un accord global pluriannuel du 29 octobre 1998 a été signé par la compagnie Air France et le SNPL. L'accord a mis un terme au conflit qui s'est déroulé en mai juin. Ce conflit a eu pour origine la volonté de la direction d'économiser 500 millions de francs sur la masse salariale des pilotes. Une grève du zèle des pilotes a d'abord occasionné des perturbations dans la régularité des vols assurés par Air France durant le mois de mai 1998.

Le conflit s'est durci et a engendré la quasi-paralysie de l'activité de la compagnie du 1^{er} au 9 juin, période durant laquelle Air France n'a pu assurer en urgence que le quart des vols programmés. Un protocole d'accord est intervenu entre la direction et le Syndicat National des Pilotes de Ligne dans la nuit du 9 au 10 juin. Air France a retrouvé son activité normale à compter du 14 juin.

Le protocole d'accord du 10 juin, dans lequel le syndicat reconnaît à la direction son pouvoir sur la maîtrise de l'évolution des coûts des pilotes avec comme contrepartie l'abandon de la double échelle des salaires, avait prévu la négociation d'un accord global pluriannuel. Le principe de la prise d'une part significative du capital par ces derniers sur la base d'une formule d'échange salaires-actions, volontaire et limité dans le temps a été retenu.

Il convient également de rappeler la mise en place d'une filière de « pilotes cadets » dont la formation initiale est prise en charge par la compagnie. Sans recréer une double échelle des salaires, cette filière devrait permettre la possibilité à la compagnie d'amortir le coût de la formation des nouveaux embauchés.

Ce mouvement social, outre les éléments financiers qu'il implique, a eu des répercussions sur les relations sociales au sein de la compagnie notamment entre les personnels au sol et entre les organisations syndicales de pilotes.

Au cours du dernier trimestre de l'année 1998, une série de mouvements sociaux ont fortement perturbé la compagnie Air Liberté. Les revendications, qui concernaient principalement les personnels navigants commerciaux, tendaient à contrecarrer le projet de la compagnie d'imposer l'alignement à la baisse (-30%) des rémunérations des PNC de l'ex-TAT par rapport à ceux d'Air Liberté.

Résultats des élections aux Comités d'établissement à Air France --scrutin du 13 mars 1997 (Source : Inspection du Travail des Transports)

Organisation syndicale	Pourcentage des sièges	Pourcentage des voix
CGT	20,16 %	19,30 %
CFDT	16,43 %	14,38 %
CGT-FO	29,03 %	15,76 %
CFTC	-	1,52 %
CGC	12,10 %	14,89 %
Organisations Catégorielles	22,58 %	34,15 %

Ce tableau ne distingue pas la représentation des organisations PNT et PNC, très majoritaires dans leurs collèges spécifiques de celle des confédérations.

Au Centre de résultats CDR Lignes, où sont affectés les navigants de la Compagnie Air France, lors des élections du Comité d'établissement en date du 13/03/97, la liste commune regroupant les syndicats de navigants techniques et de navigants commerciaux SNPL – SPAC – SNOMAC et SNPNC a obtenu 60,31 % des voix et le syndicat UNAC représentatif dans la catégorie PNC : 25,7 %.

Lors du dernier scrutin en date du 11 mars 1999, sur 6388 suffrages exprimés au total, la liste présentée par le SNPL a recueilli 23,22% des voix, la liste commune SPAF/SNPNC/SNPL..IT 7,67%, la liste SPAC/SNOMAC 11,35%. Parmi les syndicats représentatifs chez les navigants commerciaux, le syndicat UNAC CGC a obtenu 27,27% des suffrages exprimés et le SNPNC en a recueilli 30,49%.

ANNEXE I :

ENCADREMENT LEGISLATIF,
REGLEMENTAIRE et CONVENTIONNEL
(TRANSPORTS TERRESTRES)

Sommaire

ANNEXE I : ENCADREMENT LEGISLATIF, REGLEMENTAIRE et CONVENTIONNEL (TRANSPORTS TERRESTRES)	96
I – PRINCIPAUX TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	99
1.1. - Loi n° 98 - 69 du 6 février 1998 (J.O. du 7 février 1998)	99
1.2. Réglementation communautaire	99
1.3. Réglementation nationale	100
II - LES ACCORDS COLLECTIFS	101
I - TEXTES CONVENTIONNELS SIGNES EN 1998 DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS	101
1.1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	101
1.2 - DROIT SYNDICAL	102
1.3 - CONGE DE FIN D'ACTIVITE (CFA)	102
1.4 - GARANTIE DE REMUNERATION DES CONDUCTEURS « GRANDS ROUTIERS »	103
1.5 - FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS	104
1.6 - FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (montant de la participation des entreprises de moins de 10 salariés)	104
1.7 - DEMENAGEMENT	105
1.8 - TRANSPORT DE FONDS ET VALEURS	105
1.9 - TRANSPORT INTERURBAIN DE VOYAGEURS	105
II - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE (dans les transports publics urbains)	106
1 - TEXTES CONVENTIONNELS SIGNES EN 1998	107
2 - ACTIVITE PARITAIRE EN 1998	108
2.1 - SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS	108
2.2 - RAPPORT ANNUEL de BRANCHE sur L'EVOLUTION ECONOMIQUE et la SITUATION de L'EMPLOI	108
2.3 - NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES	108
III - RATP 109	
1 - LA COMMISSION MIXTE DU STATUT DE LA RATP	109
2 - LES ACCORDS	109
2.1 - L'ACCORD SALARIAL ET SOCIAL DU 9 FEVRIER 1998	109
2.2 - ACCORDS RELATIFS AU DEROULEMENT DE CARRIERE	109
2.3 - AUTRES ACCORDS	109
IV - S.N.C.F 111	
1 - LA COMMISSION MIXTE DU STATUT DE LA SNCF	111
2 - LES MESURES ET ACCORDS	111
2.1 - MESURES SALARIALES GENERALES	111
2.2 - RECONDUCTION DE L'ACCORD COLLECTIF SUR LE CONGE DE DISPONIBILITE DE FIN DE CARRIERE	111
2.3 - L'ACCORD COLLECTIF FORMATION	111
2.4 - L'ACCORD POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	112
V - ACTIVITES DU DECHET ET DE LA PROPRETE URBAINE 113	
1 - CHAMP d'APPLICATION (PARTIE PRINCIPALE de la CCN)	113
2 - ACCORD SALARIAL 1998 (ANNEXE I de la CCN)	113
VI - LA NAVIGATION INTERIEURE 114	
1 - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE DANS LA NAVIGATION INTERIEURE	114
1.1 - PERSONNEL NAVIGANT	114
1.2 - PERSONNEL SEDENTAIRE	114
1.3 - PERSONNEL SEDENTAIRE (cadres et « etam »)	114
1.4 - BATEAUX à PASSAGERS : NAVIGANTS et SEDENTAIRES	114
2 - TEXTES CONVENTIONNELS SIGNES EN 1998	114
2.1 - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	114
2.2 - ACCORDS SALARIAUX SIGNES EN 1998	115
VII - LA RESTAURATION FERROVIAIRE 116	
1 - SITUATION AVANT LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE	116
2 - MISE EN PLACE DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE EN 1997 ET NEGOCIATION COLLECTIVE 1998	116
VIII - LA MANUTENTION FERROVIAIRE 118	
1 - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	118
2 - AVENANTS A LA CCN - PARTIE COMMUNE (OU PRINCIPALE) -	118
IX - LES REMONTEES MECANIQUES 119	
1 - AVENANT N° 22 A LA PARTIE PRINCIPALE DE LA CCN	119
2 - AVENANTS MODIFIANT LES ANNEXES DE LA CCN	119
3 - NEGOCIATION SALARIALE 1998 (salaires conventionnels, indemnités et primes)	119

I – PRINCIPAUX TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

1.1. - Loi n° 98 - 69 du 6 février 1998 (J.O. du 7 février 1998)

A la suite du conflit de novembre 1997, le ministre des transports Jean-Claude GAYSSOT a présenté 12 mesures d'ordre législatif ou réglementaire "pour une meilleure auto-régulation du secteur".

La loi du 6 février 1998 "tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier" reprend la plupart de ces mesures. Elle vise à compléter et à renforcer les outils permettant d'assainir les conditions de concurrence entre les entreprises du secteur.

Elle comporte ainsi d'une part des mesures destinées à améliorer les conditions d'exercice de la profession grâce à :

- la généralisation de la formation professionnelle à tous les conducteurs routiers (artisans, travailleurs indépendants, transporteurs de voyageurs ...)
- la création d'une licence de transport intérieur pour les véhicules compris entre 3,5 et 6 tonnes et la généralisation des licences communautaires pour les plus de 6 tonnes, conformément au droit européen,
- la mise en place de conditions de capacité financière, de capacité professionnelle et d'honorabilité pour les entreprises de transport utilisant exclusivement des véhicules de 3,5 tonnes et moins de PTAC.
- d'autre part, des mesures propres à améliorer les dispositifs de contrôle et de sanction sont prévues.

En cas de manquements graves à la réglementation, la licence pourra être retirée et le véhicule immobilisé. Certaines sanctions pourront toucher d'autres intervenants comme les commissionnaires de transport, et s'appliquer à tous les transporteurs circulant en France, quelle que soit leur nationalité.

Le texte élargit les pouvoirs de sanction et d'investigation des autorités compétentes : les contrôleurs des transports terrestres seront habilités à constater les infractions de faux et usage de faux sur les titres administratifs de transport ainsi que celles relatives aux prix abusivement bas et aux volumes d'activité traités ou sous-traités.

Le législateur a également voulu que les CSA se réunissent une fois par trimestre et a placé la région Ile-de-France sous le régime commun en ce qui concerne le transport routier de marchandises.

Enfin la loi apporte des dispositions permettant d'assurer un **rééquilibrage des relations transporteurs-chargeurs** en renforçant la protection du transporteur vis-à-vis de son co-contractant, expéditeur et destinataire (action directe en paiement contre l'expéditeur, application de la législation relative à la sous-traitance applicable dans la construction, extension au voiturier du privilège du commissionnaire sur les marchandises transportées).

Une disposition importante vise à faciliter le paiement des durées d'attente des véhicules lors des opérations de chargement ou de déchargement grâce à un système d'identification de ces véhicules.

Les organisations représentatives des transporteurs et des chargeurs disposent d'un délai d'un an pour mettre au point les modalités pratiques d'identification et de décompte des temps.

Un bilan sur la première application et l'efficacité de ces différentes mesures a été présenté au Parlement par le Gouvernement comme cela était précisé à l'origine.

1.2. Réglementation communautaire

Règlement (CE) n° 2135/98 du Conseil du 24 septembre 1998 modifiant le règlement (CEE) n° 3821/85 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route et la directive 88/599/CEE concernant l'application des règlements (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85

Ce règlement prévoit le remplacement de l'appareil de contrôle manuel, ou chronotachygraphe, actuellement installé sur les véhicules, par un appareil de contrôle électronique permettant de contrôler de façon plus fiable le respect des dispositions sociales communautaires en ce qui concerne les temps de conduite et de repos des personnels de conduite des véhicules de transport de marchandises > 3,5 tonnes et de transport de voyageurs de plus de neuf passagers conducteur inclus.

Cet appareil devra équiper les véhicules mis en circulation pour la première fois plus de 24 mois après la date de publication au Journal Officiel des Communautés Européennes, de l'annexe technique au règlement n° 2135/98, actuellement en préparation, soit en 2001.

1.3. Réglementation nationale

Décret n° 98-59 du 29 janvier 1998 modifiant le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 relatif aux modalités d'application des dispositions du Code du Travail dans les entreprises de transport routier :

Ce décret généralise à l'ensemble des personnels de conduite effectuant des transports routiers de marchandises ou de déménagements soumis aux règlements (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 du 20 décembre 1985, - soit les véhicules de transports de marchandises de plus de 3,5 tonnes et les véhicules de transport de voyageurs de plus de neuf personnes conducteur inclus -, l'obligation de décompter la durée des temps de service passés au service de l'employeur au moyen du document de contrôle prévu par le règlement n° 3821/85. Cette durée est enregistrée, attestée et contrôlée au moyen de la feuille d'enregistrement de l'appareil de contrôle défini par ledit règlement.

Il rend obligatoire pour tous les autres personnels de conduite, ainsi que pour tous les personnels roulants autres que les personnels de conduite, l'enregistrement de la durée des temps passés au service de l'employeur, au moyen d'un horaire de service pour les services de transports de marchandises à horaire fixe et d'un livret individuel de contrôle dans les autres cas. Les modèles de l'horaire de service et du livret individuel de contrôle ont été fixés par arrêté du 20 juillet 1998.

Décret n° 98-148 du 3 mars 1998 modifiant l'article R.221-20 du Code du Travail relatif au repos hebdomadaire du personnel des entreprises de navigation intérieure

Ce décret permet, par accord d'entreprise ou d'établissement, de différer le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives des personnels embarqués sur des unités exploitées hors de France sur le réseau fluvial européen, le crédit de repos hebdomadaire différés ne pouvant cependant excéder six jours.

Décret n° 98-290 du 16 avril 1998 relatif à la réduction de cotisations sociales prévues à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale en ce qui concerne certains salariés des entreprises de transport routier de marchandises et modifiant le code de la sécurité sociale

Le dispositif d'allègement des charges sociales sur les bas salaires a été pérennisé et modifié par la loi de finances pour 1998 n° 97-1269 du 30 décembre 1997. Le décret n° 98-290 du 16 avril 1998 constitue, avec la circulaire n° 98-49 du 25 mai 1998, son texte d'application au transport routier.

Décret n° 98-797 du 2 septembre 1998 modifiant le décret n° 53-549 du 5 juin 1953 relatif aux conditions d'attribution de la médaille d'honneur des chemins de fer

Ce décret étend le bénéfice de l'attribution de la médaille d'honneur des chemins de fer à tous les contractuels de la SNCF, indépendamment de leur nationalité, sous réserve, bien entendu, de remplir les autres conditions, fixées par le texte réglementaire, qui demeurent inchangées. Cette disposition nouvelle harmonise ainsi les critères d'attribution de la médaille d'honneur du travail du travail.

Décret n° 98-792 du 3 septembre 1998 modifiant le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 fixant les conditions de fonctionnement du régime complémentaire de retraite du transport et relatif aux bénéficiaires du congé de fin d'activité institué dans le transport routier et les activités auxiliaires du transport

Le décret du 3 septembre 1998 modifie le décret du 3 octobre 1955 pour créer un complément de pension financé par l'Etat au bénéfice des sortants du Congé de Fin d'Activité

des convoyeurs de fonds et du Congé de Fin d'Activité des conducteurs routiers de voyageurs pour leur permettre à partir dès 60 ans en retraite à taux plein à l'issue de leur congé de fin d'activité.

Décret n° 98-1039 du 18 novembre 1998 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs non salariés du transport routier public de marchandises

Ce décret constitue le premier texte d'application de l'article 1^{er} de la loi du 6 janvier 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur. Il précise les dispositions applicables dans ce domaine aux conducteurs routiers non salariés du transport routier public de marchandises. Ces conducteurs se voient appliquer un dispositif identique à celui en vigueur depuis 1995 pour les conducteurs salariés du même secteur d'activité.

Arrêté du 31 mars 1998 relatif aux modèles d'attestations concernant la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises

Cet arrêté a défini les modèles d'attestations relatifs à la formation professionnelle initiale et continue (FIMO, FCOS) des conducteurs concernés.

Arrêté du 20 juillet 1998 relatif à l'horaire de service et au livret individuel de contrôle dans les transports routiers de marchandises

Cf. ci-dessus décret n° 98-59 du 29 janvier 1998

Arrêté du 19 février 1999 relatif au programme et aux modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport public de marchandises

Cet arrêté a apporté deux modifications principales :

en premier lieu, il a actualisé le programme des formations obligatoires de conducteur routier en y insérant de nouvelles séquences de formation relatives en particulier au franchissement des passages à niveau, et au protocole de sécurité applicable en matière de prévention des risques lors des opérations de chargement et de déchargement ;

en deuxième lieu, il a précisé les dispositions relatives à la formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs qui ne sont pas titulaires d'un permis poids lourd et qui conduisent des véhicules dont le PTAC n'excède pas 3,5 T. mais de plus de 14 m³ de volume utile.

Arrêté du 30 juin 1999 relatif à la formation professionnelle initiale et continue du transport routier public de marchandises

Cet arrêté est un texte d'application du décret du 18 novembre 1998 précité. Il précise le dispositif applicable aux conducteurs non salariés du transport routier public de marchandises en prévoyant un dispositif identique à celui qui a été mis en place pour les conducteurs salariés, tant en termes d'agrément des centres habilités à dispenser les formations, qu'en termes de programme applicable.

De plus, il institue de nouveaux modèles d'attestations de formation initiale minimale obligatoire et de formation continue obligatoire de sécurité, valables indifféremment pour les conducteurs salariés et les conducteurs non salariés qui ont suivi avec succès les formations.

II - LES ACCORDS COLLECTIFS

I - TEXTES CONVENTIONNELS SIGNES EN 1998 DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS

■ 1.1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'avenant n° 19 à la Convention Collective Nationale (partie principale), en date du 24 mars 1998, règle, désormais définitivement, la retranscription du **champ d'application** (article 1^{er}) en prenant en compte le changement de nomenclature APE en NAF et en intégrant le secteur d'activité du transport de fonds et valeurs.

Cet avenant a été signé par l'UFT et l'UNOSTRA, d'une part et, d'autre part, par l'ensemble des fédérations de salariés, à l'exception de la CGT.

Il abroge et remplace ainsi en presque totalité l'avenant n° 17, du 4 février 1997, qui n'avait pu être étendu en raison, essentiellement, de l'opposition, à l'époque, en juin 1997, de l'organisation patronale UNIVAL (alors seconde organisation professionnelle du secteur du transport de fonds et valeurs, non adhérente à l'UFT, contrairement à la première : SYTRAVAL). Le 8 décembre 1998, UNIVAL a été dissout et les professionnels du secteur ont décidé de créer un nouveau syndicat unifié de la profession qui a pris le sigle de SYLOVAL : SYndicat des entreprises de LOgistique des VAleurs)

Depuis l'extension de cet avenant n° 19, acquise par arrêté du 23 juillet 1998, et après les tentatives avortées de 1997 (avenant n° 17, précité), 1993 (avenant n° 15), 1991 (naissance de l'accord du 5 mars spécifique à l'activité du transport de fonds et valeurs, intégrés au sein de 2 CCN : celle de la prévention et sécurité et celle des transports routiers), ce secteur du transport de fonds et valeurs s'ancre, maintenant, de manière officielle, pour autant bien sûr que cette activité soit exercée à titre principal, dans le seul champ de compétence de la Convention Collective Nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

■ 1.2 - DROIT SYNDICAL

Cet accord, en date du 18 février 1998, relatif au **droit syndical** constitue **l'avenant n° 18 à la partie principale de la CCN**. Il fait suite aux engagements de fin de conflit pris en novembre 1996. Conclu après de nombreuses séances de négociations, en 1997 et en 1998, il vise à instaurer un dialogue social constructif, tant au sein de la branche professionnelle que de celui des entreprises.

Signé par l'UFT et l'UNOSTRA, d'une part et, d'autre part, par la CFDT, la CGT et la CFE-CGC pour les fédérations de salariés, il abroge et remplace les articles 5 et 6 de la Convention relatifs, respectivement, à la liberté syndicale, à la liberté d'opinion et à l'exercice de l'action syndicale.

L'accord prévoit notamment le droit pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale de s'absenter pour participer aux réunions des instances paritaires. Des règles de compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci et les conditions d'indemnisation des frais de déplacement des salariés appelés à participer aux négociations sont fixées. Le texte précise, par ailleurs, les conditions d'exercice de la fonction de permanent d'une organisation syndicale par un salarié d'entreprise.

Enfin, le texte prévoit l'ouverture d'une négociation, dans le cadre de la CNIC, afin de mettre en oeuvre des mécanismes permettant aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux de conclure des accords collectifs de travail. Cet avenant a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 10 juin 1998.

■ 1.3 - CONGE DE FIN D'ACTIVITE (CFA)

Quatre accords ont été conclus en 1998. Ils **complètent le dispositif du congé de fin d'activité (CFA)**, prévu par l'accord du 29 novembre 1996 et instauré, en 1997, pour les conducteurs routiers des secteurs d'activité du transport de marchandises, du déménagement et du transport de fonds et valeurs.

a - L'accord national professionnel, du 2 avril 1998, relatif au CFA-VOYAGEURS pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs ouvre désormais aux personnels roulants de ce secteur d'activité le bénéfice du congé de fin d'activité.

Signé par l'UFT, mandatée par la FNTV, et l'UNOSTRA, d'une part et, d'autre part, par la CFDT, la FNCR, FO, la CFTC et la CFE-CGC pour les fédérations de salariés, ce texte a fait l'objet, le 29 mai 1998, d'une adhésion de la CGT.

Les principaux points de l'accord sont les suivants :

- possibilité pour les conducteurs de partir à 55 ans à condition d'avoir exercé pendant 30 ans, dont au moins 25 ans à temps complet, un emploi de conduite soit en transport routier de voyageurs soit dans le cadre d'une carrière mixte ;
- versement d'une allocation égale à 75% du salaire brut moyen annuel des 5 dernières années sans tenir compte de l'abattement pour frais professionnel.

Cet accord prévoit aussi la réalisation d'un bilan prévisionnel par les partenaires sociaux en janvier 2002, aux termes duquel le nombre d'années de conduite pourrait être abaissé à 28 ans si l'équilibre financier du régime le permet.

L'accord, étendu par arrêté du 10 juin 1998, est entré en vigueur le 1^{er} juillet 1998.

b - L'accord, en date du 29 mai 1998, portant création de l'association pour la gestion du CFA-VOYAGEURS (AGECFA voyageurs) se présente sous la forme d'une annexe à l'accord national professionnel, du 2 avril 1998, relatif au CFA-VOYAGEURS pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs.

Cet accord a été signé, comme l'accord auquel il est annexé, par l'UFT, mandatée par la FNTV, et l'UNOSTRA, d'une part et, d'autre part, par la CFDT, la FNCR, FO, la CFTC et la CFE-CGC pour les fédérations de salariés.

Pour le secteur d'activité du transport routier interurbain de voyageurs, cette association est l'équivalent du FONGECFA pour les activités du transport routier de marchandises et de déménagement qui avait été créé par accord du 28 mars 1997.

Cet accord du 29 mai 1998 a été étendu par arrêté du 9 novembre 1998.

c - L'avenant n° 1, en date du 9 avril 1998, à l'accord portant application de l'accord du 28 mars 1997 (sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans) dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs a été signé par l'UFT et SYTRAVAIL, du côté patronal d'une part et, d'autre part, par la CFDT, la FNCR, FO, et la CFTC pour les fédérations de salariés.

Il a pour objet de permettre la prise en compte, au titre des 25 années d'activité nécessaire pour bénéficier du « CFA-transport de fonds » des années éventuellement passées par le salarié dans les activités du transport routier de marchandises et du transport routier interurbain de voyageurs (accord dit « passerelles » entre les CFA marchandises voire déménagement et/ou voyageurs et le CFA des convoyeurs de fonds).

Cet avenant a été étendu par arrêté du 23 juillet 1998.

d - L'avenant n° 1, en date du 8 juillet 1998, à l'accord (du 28 mars 1997) sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans a été signé par l'UFT et l'UNOSTRA du côté patronal d'une part et, d'autre part, par la CFDT, la FNCR, FO, la CFTC et la CFE-CGC pour les fédérations de salariés.

Il a pour objet, d'une part, l'établissement de « passerelles » avec les autres CFA mis en place ultérieurement (voyageurs, convoyeurs de fonds), pour les carrières mixtes (*cf supra*), et, d'autre part, 2 assouplissements à la disposition de l'accord du 28 mars 1997, précité, relatifs à la contrepartie d'embauche :

le premier, et le plus important, concerne la condition d'âge de la personne à embaucher (« un jeune de moins de 30 ans » selon l'accord du 28 mars 1997 ; cette condition d'âge est supprimée si la personne embauchée est un conducteur).

le second assouplissement vise le cas où le salarié, partant en CFA, est en contrat à durée déterminée : l'avenant précise alors qu'il n'y a pas de contrepartie d'embauche.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 22 octobre 1998.

■ 1.4 - GARANTIE DE REMUNERATION DES CONDUCTEURS « GRANDS ROUTIERS »

L'accord national professionnel, du 12 novembre 1998, relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants « grands routiers ou longue distance » a été signé par l'UFT et l'UNOSTRA du côté patronal d'une part et, d'autre part, par la CFDT et la CFTC pour les fédérations de salariés.

Cet accord est intervenu suite à l'annulation, par le Conseil d'Etat, de l'article 1^{er} du décret n° 96-1115, du 19 décembre 1996, modifiant le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 relatif aux modalités d'application du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises

de transport routier. L'accord ne concerne que les « grands routiers » au sens de l'accord paritaire national du 23 novembre 1994.

Il se distingue nettement du décret annulé précité ; en effet, alors que ce décret plafonnait à 3 heures et/ou à 25% de l'amplitude journalière les heures de repas/repos/coupures non rémunérées, l'accord adopte une approche mensuelle. Il instaure, pour les roulants concernés, une garantie de rémunération égale à 75% des durées des amplitudes journalières cumulées au cours d'un mois. L'application de ce pourcentage ne peut conduire, au cours du mois considéré, à diminuer de plus de 63 heures les durées des amplitudes journalières cumulées au cours du même mois. Les informations relatives à la durée des amplitudes journalières cumulées au cours du mois intéressé et au montant en résultant figureront distinctement sur le bulletin de paye. L'accord prévoit, enfin, l'ouverture d'une négociation sur la définition des notions de temps de repos et de temps d'autres travaux. Ces négociations ont été entamées dans le cadre des négociations relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et se poursuivront à la rentrée 1999).

Cet accord du 12 novembre 1998 a été étendu par arrêté du 4 février 1999.

■ 1.5 - FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS

Le protocole d'accord du 30 avril 1974 relatif aux **frais de déplacement** des ouvriers a été modifié, en 1998, par l'**avenant n° 39**, en date du 31 juillet 1998.

Cet avenant a été signé, du côté patronal, par l'UFT, (mandatée par la FNTV et la Chambre Syndicale Nationale des Services d'Ambulances-CSNSA-) et l'UNOSTRA, d'une part, et, d'autre part, par FO pour les fédérations de salariés.

Applicable à compter du 1^{er} juillet 1998, l'avenant revalorise, de 1,2%, les frais de déplacement, prévus par le protocole, pour les seuls salariés des entreprises de transports de voyageurs et ceux de l'activité du transport sanitaire.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 4 janvier 1999.

■ 1.6 - FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (montant de la participation des entreprises de moins de 10 salariés)

L'**accord national professionnel, en date du 21 avril 1998**, relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés a été signé, du côté patronal, par l'UFT, et l'UNOSTRA, d'une part, et, d'autre part, par la CFDT, la FNCR, FO, la CFTC et la CFE-CGC pour les fédérations de salariés.

Il fixe à 0,30% la contribution obligatoire des entreprises, de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, de moins de 10 salariés (20 000 entreprises sur 36 000), au financement de la formation professionnelle continue. Jusqu'à présent, cette contribution était de 0,15%. L'accord vise à permettre, à l'OPCA transport, de faire face à la demande croissante de formations.

Cet accord a été étendu par arrêté du 27 octobre 1998.

■ 1.7 - DEMENAGEMENT

L'avenant n° 1, en date du 29 janvier 1998, à l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997, sur les définitions et les classifications des emplois a été signé, du côté patronal, par l'UFT (mandatée par la Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France) et l'UNOSTRA, d'une part, et, d'autre part, par la CFDT, la FNCR, la CFTC et la CFE-CGC pour les fédérations de salariés.

Cet accord, qui se présente sous la forme d'un avenant à l'accord du 3 juin 1997 précité, contribue, une fois encore, à la rénovation de la convention collective nationale des transports routiers.

Il définit 13 emplois spécifiques pour la profession du déménagement et leur coefficient hiérarchique correspondant dans les 4 annexes de la CCN des transports routiers (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres) L'une des originalités de cet accord consiste en la création de « passerelles » (ouvrier vers agent de maîtrise) ouvrant la perspective d'une évolution de carrière. Il est à noter, également, la création de nouveaux emplois liés à l'activité : levageur-élingueur, chef de dépôt, chef d'équipes contremaître ou conseiller en déménagement par exemple.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 22 juin 1998.

■ 1.8 - TRANSPORT DE FONDS ET VALEURS

L'avenant n° 3, en date du 4 décembre 1998, à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs a été signé par l'UFT et SYTRAVAIL, ainsi qu'UNIVAL, du côté patronal d'une part et, d'autre part, par la CFDT, la FNCR, la CGT, FO, la CFTC et la CFE-CGC pour les fédérations de salariés.

L'accord porte réécriture de l'article 24 désormais intitulé « salaires minimaux professionnels garantis et 13ème mois ». Il abroge les dispositions relatives à la rémunération annuelle garantie incluant le versement d'une prime de fin d'année dont les modalités d'attribution étaient contestées et définit les conditions de versement d'un 13^{ème} mois aux personnels ayant au mois un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cet avenant n° 3 a été étendu par arrêté du 9 avril 1999.

■ 1.9 - TRANSPORT INTERURBAIN DE VOYAGEURS

L'accord national professionnel, en date du 23 décembre 1998, relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs a été signé par l'UFT, mandatée par la FNTV, et l'UNOSTRA du côté patronal d'une part et, d'autre part, par la CFDT, la FNCR, la CGT, FO et la CFTC pour les fédérations de salariés.

Il s'agit d'un accord pour préciser, conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la durée du travail, les conditions d'emploi, à compter du 1^{er} janvier 1999 et jusqu'au 30 avril 1999, de tous les personnels roulants travaillant à temps partiel dans le secteur d'activité du transport interurbain de voyageurs.

Cet accord a été conclu pour une durée limitée, jusqu'au 30 avril 1999, afin de négocier, au début de l'année 1999, les contreparties spécifiques visées à l'article 10 IV de la loi précitée dans le cadre de la négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Cet accord prévoit en particulier :

le gel, à travail constant, du nombre de salariés à temps partiel dans les entreprises en 1999 ;

la fixation, à compter du 1^{er} janvier 1999, et sans préjudice des résultats des négociations prévues par l'accord à venir (sur la réduction et l'aménagement du temps de travail), de la durée maximale annuelle de travail effectif des personnels roulants sous contrat de travail à temps partiel à 1595 heures ;

la requalification à temps complet des personnels roulants à temps partiel ayant travaillé pendant au moins 1595 heures de travail effectif durant l'année 1998 et encore présents au 1^{er} janvier 1999.

L'accord a été étendu par arrêté en date du 9 avril 1999. Les négociations se poursuivent, depuis le 1^{er} mai 1999, en vue d'arrêter des dispositions conventionnelles définitives.

II - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE DANS LES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS

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, au sein de laquelle se déroulent notamment les négociations annuelles relatives aux rémunérations nationales professionnelles, s'est réunie à 15 reprises en 1998 (pour 15 réunions en 1997 et 10 réunions en 1996).

Les réunions tenues l'année écoulée ont porté, essentiellement, sur :

- la poursuite de la négociation sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail qui a abouti à **l'accord-cadre de branche** correspondant, **en date du 22 décembre 1998**,
- le suivi du dispositif de l'accord-cadre du 29 juin 1995 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans le secteur des transports urbains et la prorogation de cet accord-cadre par un avenant n° 1 en date du 16 décembre 1998,
- l'examen des conditions d'éligibilité au capital temps de formation qui a abouti à un accord en date du 17 juin 1998 (avenant n° 1 à l'annexe 3 de l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle),
- la conclusion d'un avenant n° 7, en date du 21 octobre 1998 à la partie principale de la CCN, relatif aux modalités de compensation lors du passage de la visite médicale, obligatoire, du permis de conduire (transport en commun),
- l'examen du rapport annuel de branche sur l'évolution économique et la situation de l'emploi,
- la négociation salariale 1998.

Ces thèmes de réunion sont développés ci-après en mentionnant, en premier point, les sujets ayant donné lieu à la signature d'un texte conventionnel. En second point sont mentionnés, d'une part **le suivi de l'accord-cadre du 29 juin 1995** (état de la sécurité dans les entreprises de transports publics urbains) et, d'autre part, l'examen du **rapport de branche** sur l'évolution économique et la situation de l'emploi et, enfin, le bilan de la négociation salariale annuelle.

■ 1 - TEXTES CONVENTIONNELS SIGNES EN 1998

1 - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'**accord-cadre de branche**, en date du 22 décembre 1998, **sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail** a été signé par l'UTP, pour la partie patronale, et, pour les fédérations de salariés, par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

Les points essentiels de cet accord concernent :

- la durée conventionnelle du travail, fixée à 35 heures en moyenne et calculée sur un maximum de 12 semaines préalablement déterminées en l'absence d'accord d'entreprise ou conformément au Code du travail dans le cadre des accords d'entreprise,
- l'élargissement du dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) aux salariés totalisant, quel que soit leur âge, 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires de la sécurité sociale. Ce financement du pré-ARPE sera assuré par une cotisation mise à la charge des employeurs,
- la possibilité par les salariés d'effectuer un travail à temps partiel, à défaut d'accord d'entreprise, avec la garantie d'un temps de travail correspondant en moyenne à un mi-temps de la durée du travail dans l'entreprise,
- la fixation de la durée maximale du travail à 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Cet accord-cadre entrera en application à compter de son extension. Au préalable, il faut modifier l'arrêté du 12 novembre 1942 qui fixe actuellement la réglementation du travail applicable dans la branche.

2 - SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS

L'**avenant n° 1**, en date du 16 décembre 1998, **à l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain** a été signé par l'UTP, pour la partie patronale, et, pour les fédérations de salariés, par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, FO et la FNCR.

Il a pour objet de proroger, à compter du 2 décembre 1998, l'accord-cadre du 29 juin 1995, arrivé à échéance ce même 2 décembre 1998, « jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche qui s'y substituera, et au plus tard pour une durée d'un an ».

Cet avenant n° 1 a été étendu par arrêté du 15 avril 1999.

3 - FORMATION PROFESSIONNELLE

L'**avenant n° 1** à l'annexe 3 - relative au capital temps de formation - de l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle des entreprises de transport urbain a été signé par l'UTP, pour la partie patronale, et, pour les fédérations de salariés, par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la FNCR.

Cet accord remplace les dispositions initiales de l'article 5 de l'annexe n° 3 relative au capital temps de formation de l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés des entreprises de transport urbain.

L'accord précise, d'une part, les conditions à remplir par le salarié pour demander à bénéficier d'une action de formation au titre du capital temps de formation, d'autre part, la condition de durée de la formation.

Cet avenant n° 1 a été étendu par arrêté du 16 avril 1999.

4 - VISITE MEDICALE POUR LE PERMIS DE CONDUIRE

L'**avenant n° 7**, en date du 21 octobre 1998, à la partie principale de la CCN ou **accord relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun** a été signé par l'UTP, pour la partie patronale, et, pour les fédérations de salariés, par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT, FO et la FNCR.

Cet accord précise les modalités salariales de la visite médicale du permis de conduire « transport en commun » rendu obligatoire, tous les 5 ans, pour chaque conducteur, en vertu des dispositions de l'article R 127 du Code de la route.

Cet avenant n° 7 a été étendu par arrêté du 15 avril 1999.

■ 2 - ACTIVITE PARITAIRE EN 1998

2.1 - SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS

La Commission nationale paritaire de suivi, instituée par l'article 4 de l'accord-cadre du 29 juin 1995 relatif à la sécurité des personnes et des biens s'est réunie à 2 reprises en 1998, pour ce qui concerne le secteur d'activité des transports publics urbains :

Le 5 janvier 1998, en vue, d'une part, de procéder à l'examen des mesures arrêtées lors de la table ronde sécurité du 9 décembre 1997 et, d'autre part, d'envisager des suites à leur donner. A cette occasion les partenaires sociaux ont adressé un courrier aux associations d'élus locaux pour leur demander la tenue d'une réunion afin « qu'une réflexion approfondie sur la sécurité dans le transport public de province soit engagée au niveau national avec les associations représentatives des collectivités locales de province ». Pour préparer, en partie, cette réunion, la Commission de suivi a constitué un groupe de travail, chargé d'élaborer un questionnaire relatif à l'insécurité dans les réseaux. Ce groupe s'est réuni, en janvier et en février, au siège de l'UTP.

Le 13 février 1998, enfin, pour, d'une part, débiter les travaux relatifs au renouvellement de l'accord-cadre du 29 juin 1995 (*cf supra* avenant n° 1 du 16 décembre 1998) et pour procéder à l'examen du questionnaire (que les partenaires sociaux ont convenu, par ailleurs, de compléter) relatif à l'insécurité dans les réseaux de transport public urbain, et élaboré par le groupe de travail précité pour servir à l'établissement du rapport de branche 1997, détaillé, sur la sécurité.

2.2 - RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE SUR L'EVOLUTION ECONOMIQUE ET LA SITUATION DE L'EMPLOI

Examiné en réunion du 1er octobre 1998 par les membres de la Commission mixte paritaire, ce rapport annuel de branche met en évidence les données suivantes :

- économiques : stabilisation de la fréquentation par les usagers,
- sociales : augmentation des effectifs, de la branche, de 400 personnes, stabilité de l'emploi à temps partiel, augmentation de l'ancienneté du personnel, poursuite de la diminution de la durée du travail, absentéisme moyen de 18 jours (par salarié) plus élevé dans les réseaux desservant les grandes agglomérations, augmentation des salaires de 1,3 à 2,1% pour les conducteurs et ouvriers professionnels, montant constaté de 2,4% de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle.

2.3 - NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES

Le 1^{er} octobre 1998, après avoir rappelé que la grille de rémunération pour les coefficients 145 à 190 était valable pour la période expirant le 31 décembre 1997, et considérant, alors, la faible avancée de la négociation relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, l'UTP avait fait connaître, au regret des fédérations de salariés, qu'elle ne ferait pas de proposition sur le sujet en l'absence de conclusion de cette négociation en cours.

III - RATP

■ 1 - LA COMMISSION MIXTE DU STATUT DE LA RATP

Cette commission a pour objet de discuter de toutes les modifications à intervenir au « statut du personnel de la RATP » en vue de son approbation ministérielle.

Contrairement à 1997, où elle s'était réunie le 30 juillet, il n'a pas été nécessaire de la réunir, à nouveau, lors de l'année écoulée 1998.

■ 2 - LES ACCORDS

L'année 1998 a été marquée, à la RATP, à l'instar de 1996 et 1997, par une politique contractuelle soutenue. Le bilan de l'année écoulée enregistre la conclusion de 8 accords dont l'accord salarial de février.

2.1 - L'ACCORD SALARIAL ET SOCIAL DU 9 FEVRIER 1998

Cet accord est le premier du genre à être signé aussi largement depuis 1981 (six organisations syndicales : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la Coordination des Syndicats Autonomes (CSA) FO et les Indépendants, sur sept présentes dans l'entreprise, la CGT constituant l'exception à cette unanimité des signataires).

L'accord prend en compte le caractère exceptionnel de l'année 1998 avec le déroulement de la Coupe du monde et l'ouverture de la ligne 14. Il se situe dans le cadre de la politique de l'emploi de l'entreprise qui entend contribuer au développement de l'emploi, tout en respectant ses objectifs économiques.

Valable pour un an, il prévoit une augmentation générale de 1,35% et fait suite « à une année 1997 qui n'avait comporté, en l'absence d'accord, qu'une seule mesure unilatérale de 0,5% ». Il prévoit, également, un « relèvement d'un point des coefficients de la grille, favorisant ainsi les bas salaires », une « augmentation de 10% du plancher de la prime annuelle de gestion qui passe à 4400F. et « plusieurs mesures sociales concernant notamment l'accès des jeunes au logement et la garde d'enfant ».

2.2 - ACCORDS RELATIFS AU DEROULEMENT DE CARRIERE

a - autobus : carrière des machinistes - receveurs

L'accord, en date du 16 avril 1998, **sur le déroulement de carrière des machinistes-receveurs** a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au département des autobus. Il vise à valoriser la mise en oeuvre des compétences techniques et relationnelles des machinistes à travers une amélioration de leur déroulement de carrière.

b - métro et RER : carrière des conducteurs

L'accord, en date du 30 mars 1998, **sur l'amélioration du déroulement de carrière des conducteurs du métro et du RER** a été signé par FO et le Syndicat Autonome Traction du métropolitain de Paris (SAT). Cet accord a pour objectif d'améliorer le déroulement de carrière des conducteurs, tout en adoptant des mesures permettant une adaptation de l'offre de service telles que l'augmentation du nombre de services finissant après 20 heures 30 ou une meilleure disponibilité lors des manifestations exceptionnelles par exemple.

2.3 - AUTRES ACCORDS

Parmi les cinq autres accords, conclus au cours de l'année écoulée, il faut plus particulièrement mentionner :

- l'**avenant**, en date du **22 octobre 1998**, au protocole du 23 juin 1997 sur la **carrière des opérateurs de maintenance**, qui propose, d'une part, des modifications ou compléments à certains articles de ce protocole concernant notamment la qualification, les possibilités de progresser de manière équilibrée sur une carrière complète et, d'autre part, des mesures transitoires pour les agents qui risqueraient de ne pas pouvoir bénéficier des nouvelles possibilités de déroulement de carrière et ce pour des raisons d'organisation du travail.
- l'**accord sur l'organisation et les métiers des agents des gares du RER**, signé le 27 avril 1998, qui a pour objectif d'obtenir une qualité de service accrue et un élargissement des activités dans lesdites gares. Cette amélioration du service rendu au voyageur

s'accompagnera de la création de métiers nouveaux, du développement du travail en équipe et d'un meilleur développement de carrière.

- **l'accord**, en date du 23 novembre 1998, **sur l'évolution du déroulement de carrière des conducteurs-livreurs et des opérateurs transport** (maintenance du matériel roulant et des bus) qui prend en compte dans la carrière des intéressés les évolutions constatées récemment dans l'exercice des métiers. Il faut, en effet, aujourd'hui, par des compétences liées à la diversité des équipements, à la nature des charges transportées dans le respect des réglementations et en raison du développement du vandalisme, réaliser des tâches diversifiées dans le triple souci de la sécurité des personnes et des biens, de l'efficacité des gestes et des méthodes et de la satisfaction de la clientèle. Enfin, cet accord prend aussi en compte la loi de février 1998 qui instaure l'exigence d'une formation professionnelle de sécurité pour l'exercice du métier de conducteur de véhicules de transports routiers.

IV - S.N.C.F

■ 1 - 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 une seule fois en 1998.

A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux ont accepté la modification de l'article 2, paragraphe 2, du chapitre 1 du statut (organisations syndicales les plus représentatives du personnel). Elle consiste, uniquement, à prendre en compte le changement de dénomination du syndicat national du personnel d'encadrement des chemins de fer et des activités connexes (CFE-CGC), en fédération nationale, CFE-CGC (sans modifier, par ailleurs, sa représentation pour les deuxième et troisième collèges).

Cette modification a été approuvée par décision ministérielle en date du 17 février 1999.

■ 2 - LES MESURES ET ACCORDS

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

2.1 - MESURES SALARIALES GENERALES

Les conditions d'un accord salarial n'ayant pas été réunies, la direction de l'entreprise a mis en œuvre les mesures générales ci-après :

- augmentation du salaire de base de 0,5 % le 1^{er} juin 1998, augmentation portée à 0,9 % le 1^{er} novembre 1998, par rapport au niveau atteint au 31 décembre 1997,
- gratification de vacances 1998 de 850 francs,
- gratification exceptionnelle de 150 francs (avec la solde de juin 1998) compte tenu des enjeux et de l'activité de l'entreprise en 1998,
- incorporation dans le traitement, à compter du 1^{er} octobre 1998, d'1/2 point d'indemnité de résidence.

2.2 - RECONDUCTION DE L'ACCORD COLLECTIF SUR LE CONGE DE DISPONIBILITE DE FIN DE CARRIERE

Par avenant signé, le 26 janvier 1998, entre la direction et les organisations syndicales FO, CFTC, FMC-UNSA, FGAAC, CFE-CGC et SNCS, l'accord collectif sur le congé de disponibilité de fin de carrière, en date du 15 novembre 1996, a été reconduit pour l'année 1998. Cet avenant définit les nouvelles modalités de ce dispositif :

- ouverture aux agents, qui remplissent les conditions, au plus tard à la date du 31 décembre 1998,
- clôture, à cette dernière date, du dépôt des candidatures. Les départs des agents du cadre permanent volontaires et disposant de l'accord explicite de l'entreprise, seuls concernés sous certaines conditions par le dispositif, pourront toutefois s'effectuer au delà de cette date du 31 décembre 1998 mais avant le 1^{er} octobre 1999 impérativement.

2.3 - L'ACCORD COLLECTIF FORMATION

Cet accord, en date du 2 juillet 1998, a été signé entre la direction et sept syndicats (sur les huit représentatifs que comptent l'entreprise) : CGT, CFDT, FO, CFTC, FMC-UNSA, CFE-CGC et FGAAC.

Ce troisième accord portant sur la formation s'inspire du précédent texte de 1994 dont il conforte les points développés et s'appuie sur son bilan. Il détermine, cependant, de nouveaux champs d'application. Il s'appliquera pendant 3 ans (période 1998-2001). Ses conditions de mise en œuvre feront l'objet d'un plan d'action négocié dans les régions et dans les directions.

Il a pour ambition de « donner un nouvel élan à la formation » en poursuivant trois objectifs : la qualité du système de formation, l'insertion des jeunes, la culture générale et l'évolution professionnelle des agents.

2.4 - L'ACCORD POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Cet accord, en date du 5 novembre 1998, a été signé entre la direction et tous les syndicats représentatifs que comptent l'entreprise : CGT, CFDT, FO, CFTC, FMC-UNSA, CFE-CGC, FGAAC et SUD-rail.

Conclu pour trois ans à compter du 1er janvier 1999, ce texte permet de renforcer les actions déjà mises en œuvre en faveur des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Il prévoit une augmentation du nombre des recrutements de 140 à 240, pendant la période de validité de l'accord, ainsi que la participation plus active des partenaires sociaux dans le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

* * * * *

V - ACTIVITES DU DECHET ET DE LA PROPLETE URBAINE

■ 1 - CHAMP d'APPLICATION (PARTIE PRINCIPALE de la CCN)

La réécriture du champ d'application conventionnel (article 1^{er} de la CCN du 1^{er} mars 1957) initiée, à l'origine, par les partenaires sociaux sous la forme d'un avenant n° 49, en date du 30 octobre 1997, à la partie principale de ladite Convention collective, a été reformulée par l'intervention de **l'avenant n° 50, en date du 19 mai 1999**, qui annule et remplace ce précédent avenant n° 49.

Cet accord règle « les rapports et conditions de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises exerçant une ou plusieurs des activités du déchet et de la propreté urbaine ».

Il fait actuellement l'objet d'une procédure d'extension. L'arrêté correspondant devrait intervenir avant la fin de l'année 1999.

■ 2 - ACCORD SALARIAL 1998 (ANNEXE I de la CCN)

Un seul texte conventionnel est à mentionner au titre de l'année écoulée. Il s'agit de l'avenant n° 100 à l'annexe I de la CCN des activités du déchet qui a été conclu, le 27 janvier 1998, entre le SNAD, d'une part, et, d'autre part, les fédérations syndicales FO, CFTC, FNCR, et CFE-CGC.

Cet accord ne s'applique pas « aux entreprises relevant des activités représentées par la Fédération Nationale des Syndicats de l'Assainissement ».

Applicable à compter du 1^{er} janvier 1998, cet accord revalorise les salaires minima mensuels. La valeur mensuelle du point bénéficie d'une augmentation de 1,2%.

VI - LA NAVIGATION INTERIEURE

■ 1 - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE DANS LA NAVIGATION INTERIEURE

Il est rappelé que les salariés de ce secteur bénéficient des conventions collectives nationales (CCN) suivantes :

1.1 - PERSONNEL NAVIGANT

Le personnel navigant de la navigation intérieure ressortit à deux « CCN » :

l'une concerne la flotte classique et date du 28 octobre 1936 (« contrat collectif de la navigation intérieure et ses annexes ». Ce texte, amendé depuis, a fait l'objet d'une extension par arrêté en date du 19 mars 1938.

l'autre concerne la flotte poussée (ou exploitée en relève) et date des 22 décembre 1972 (« avenant », au contrat précité de 1936, concernant la « navigation par poussage » et son annexe du 16 juillet 1973. Cette dernière « convention », amendée par accords, n'a pas été étendue.

1.2 - PERSONNEL SEDENTAIRE

Le personnel sédentaire des entreprises de navigation libre est régi par les dispositions de la CCN du 20 février 1951, modifiée et complétée. Cette CCN a été étendue.

1.3 - PERSONNEL SEDENTAIRE (CADRES ET « ETAM »)

Ce personnel composé des cadres et employés, techniciens et agents de maîtrise (« etam ») de la navigation intérieure bénéficie quant à lui d'une CCN, en date du 27 décembre 1978, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée. Cette CCN a été étendue par arrêté du 6 août 1980.

1.4 - BATEAUX À PASSAGERS : NAVIGANTS ET SEDentaires

A ces conventions s'ajoute, également, la « Convention Collective Nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure » signé le 23 avril 1997 et intéressant les personnels navigants et sédentaires des bateaux promenades, croisières fluviales. Cette CCN a été étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Par ailleurs, est intervenu le même 23 avril 1997, un accord complémentaire, à cette dernière CCN, intitulé : « accord portant sur l'organisation et l'aménagement du travail en application de la CCN du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure » ; cet accord, qui concerne les régimes annuels de la modulation du temps de travail et le travail en service continu, a également été étendu par l'arrêté précité.

■ 2 - TEXTES CONVENTIONNELS SIGNES EN 1998

2.1 - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Deux accords, intervenus dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (« loi Aubry »), ont été signés, le **23 juillet 1998**, par le Comité des Armateurs Fluviaux pour la partie patronale et par la C.G.T. pour les organisations syndicales de salariés (Fédération Nationale des Ports et Docks et Syndicat Général de la Marine Fluviale).

Ces accords prennent **effet au 1^{er} octobre 1998**. Il s'agit de :

- a) l' « accord portant sur diverses dispositions conventionnelles pour la mise en œuvre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure »,
- b) l' « accord (qui fait suite au premier et qui le complète) concernant les durées de travail et des repos divers, leurs modes d'organisation, la composition des équipages, le système de rémunération applicables au personnel salarié relevant du régime de flotte classique ».

Le premier accord fixe les principes généraux de la réduction du temps de travail en ce qui concerne le personnel navigant fluvial en distinguant deux régimes de travail applicables :

- **celui dit de « flotte classique »** (2000 salariés intéressés) en prévoyant l'intervention d'un accord approprié,
- **celui des membres d'équipages travaillant sur des bateaux exploités selon des systèmes de relèves.**

Il définit, d'une part la nature des tâches rentrant dans la durée du travail effectif, d'autre part le décompte de la durée des repos hors congés payés.

Il conditionne, enfin, la mise en œuvre effective de l'accord relatif à la flotte classique à la modification des textes réglementaires applicables dans les matières visées.

- Le second accord précise les modalités d'application de la réduction du temps de travail pour la flotte classique.

Les principales dispositions de cet accord peuvent se résumer aux points essentiels suivants :

⇒ Une première étape de réduction de la durée hebdomadaire du travail par :

- l'octroi de 6 jours de repos supplémentaires par an,
- une durée de travail ainsi réduite de 39 à 36 heures 23 (temps de présence à bord ramené de 49 heures 30 à 48 heures 30),
- un maintien des salaires et une grille salariale minimale qui, remise à niveau, sera revalorisée de 6% (au 1/10/1998),
- une modulation de la durée de présence,
- des heures supplémentaires fixées à partir de 48 heures 30.

⇒ Une seconde étape de négociation, prévue avant le 1^{er} janvier 2002, pour négocier les modalités d'une nouvelle réduction des temps de travail et de présence en vigueur depuis le 1^{er} septembre 1998.

En les dotant d'un champ d'application autonome, la procédure d'extension de ces deux accords, devrait être menée à son terme en fin d'année 1999.

2.2 - ACCORDS SALARIAUX SIGNES EN 1998

Pour le personnel navigant (flottes classique et poussée) et le personnel sédentaire (navigation libre) sont intervenus, les 25 et 30 mars 1998, deux accords, sur les salaires minimaux, et deux recommandations, sur les salaires réels :

- Les **salaires minimaux** intéressant le **personnel navigant** ont été majorés de 1,6% au 1^{er} mars 1998 (accord conclu entre le CAF et les fédérations de salariés à l'exception de la CGT et de la CFTC) ; cet accord n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension, la CCN du personnel de la flotte poussée n'étant elle-même pas étendue.
- Les **salaires minimaux** intéressant le **personnel sédentaire** ont fait l'objet d'un nouveau barème, prenant effet au 1^{er} avril 1998, qui résulte d'un accord signé entre le CAF et FO. Ce barème instaure des augmentations comprise entre 4% au niveau 1, 2% au niveau 2 et 3 et 1% à partir du niveau 4.
- Les **salaires réels** intéressant le **personnel navigant** font l'objet d'une recommandation patronale (CAF) d'augmentation, à compter du 1^{er} avril 1998, de 1,3%.
- Les **salaires réels** intéressant le **personnel sédentaire** font, également, l'objet d'une recommandation patronale (CAF) d'augmentation, à compter du 1^{er} avril 1998, de 1,3%.

VII - LA RESTAURATION FERROVIAIRE

■ 1 - SITUATION AVANT LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

La Convention Collective Nationale (CCN) de la restauration ferroviaire a été conclue le 4 septembre 1984 entre les signataires ci-après :

Organisation patronale :

Le groupement des employeurs de la restauration ferroviaire (GERF).

Syndicats de salariés :

L'union des syndicats des personnels du groupe Wagons-Lits CGT.

L'union des syndicats FO des travailleurs de la CIWLT, de ses filiales et des entreprises de restauration ferroviaire ou de places couchées FO.

La fédération nationale des syndicats de l'alimentation des spectacles et des prestations de services CFTC.

Le syndicat professionnel des ingénieurs, cadres et maîtrise du groupe Wagons-Lits - tourisme (FMC).

Le syndicat national du personnel d'encadrement des chemins de fer et des activités connexes, section restauration ferroviaire et places couchées CGC.

Jusqu'en 1996, la négociation collective de branche s'effectuait entre le GERF et les syndicats de salariés.

Le GERF, association régie par la loi de 1901, avait pour objet de créer et d'entretenir des rapports utiles et réguliers entre ses membres, de négocier et de conclure, pour le compte de ses adhérents, une convention collective, ainsi que de procéder à tout réexamen ultérieur qui s'avérerait utile.

La SNCF avait adhéré au GERF dès 1983 et désignait, conformément aux statuts de ce groupement, le président, issu de la Société nationale.

En juillet 1996, la SNCF avait informé la secrétaire d'Etat aux Transports de sa volonté de se retirer du GERF. La SNCF n'étant plus employeur de la restauration ferroviaire, elle ne souhaitait plus, dans ces conditions, être impliquée dans le dialogue social entre le personnel et les employeurs de la restauration ferroviaire.

Ce retrait effectif de la SNCF, du GERF, a eu lieu en novembre 1996 et s'est concrétisé par la démission de la SNCF du Groupement et de sa présidence, dûment notifiée aux partenaires sociaux.

■ 2 - MISE EN PLACE DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE EN 1997 ET NEGOCIATION COLLECTIVE 1998

Cette mise en place est intervenue fin 1997, suite à la demande des syndicats de salariés ayant demandé, par lettre datée du 22 août 1997, de réunir tous les partenaires sociaux dans le cadre d'une commission mixte paritaire présidée par un représentant de l'administration.

1 - Les premiers échanges, fin novembre 1997, ont porté sur la **composition de la commission paritaire**. Ainsi ont été associées, à la négociation, les entreprises non adhérentes du GERF mais parties prenantes au champ d'application de la CCN.

En fin d'année 1997, il convenait, par ailleurs, de tenir compte du contexte créé par l'annonce de l'attribution, par marché, de l'ensemble de la restauration ferroviaire à la CIWLT. Le devenir des contrats de travail des salariés intéressés préoccupait, en effet, les organisations syndicales. Le principe d'un recensement paritaire des situations contractuelles dans les entreprises, pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 20.2 de la convention collective relatif au maintien des avantages individuels, a donc été retenu.

2 - Le 8 janvier 1998 a été conclu l' "accord (d'entreprise) sur le transfert des personnels des sociétés CESAF, SERESE et SERVIRAIL au sein des entreprises de WAGONS-LITS/FRANCE, à

compter du 1er janvier 1998 et relatif à l'application de l'article 20.2 de la CCN de la restauration ferroviaire".

Cet accord concerne les conditions sociales du transfert des salariés des entreprises du groupe SERVAIR à celles du groupe WAGONS/LITS (CIWLT).

Suite au conflit social survenu, du 25 février au 10 mars 1998, entre les salariés de RAIL RESTAURATION (ex SERVAIR) et la direction de WAGONS-LITS (maison mère de Rail Restauration) pour exiger le maintien de leurs avantages acquis, un accord a ensuite été signé le 9 mars 1998, sous l'égide d'un médiateur, nommé par le Ministre

L'accord conclu entre l'intersyndicale (CFDT, CGC, CFTC, CGT, FO, et FMC) et la direction de Wagons-Lits concerne les salariés de Wagons-Lits bien sûr, mais aussi ceux de ses filiales : Rail Restauration, Sorerail et Sorefi.

Le texte prévoit notamment le maintien des avantages en matière de salaires, primes et autres indemnités et de prévoyance. L'accord permet, par ailleurs, « une mobilité des salariés entre filiales et maison mère ».

Dès la fin de l'année 1998, la direction de Wagons-Lits a mis en œuvre un plan social concernant la société Sorerail qui assure la restauration classique au départ de Paris - Austerlitz et Paris - Saint-Lazare. Ce plan social, consécutif à la réorganisation de l'activité restauration ferroviaire sur la Normandie et sur le Massif Central, s'est traduit par des reclassements sur l'ensemble du périmètre ferroviaire de Wagons-Lits.

Enfin, à la fin de l'année 1998, également, le Conseil d'Administration de la SNCF a définitivement approuvé l'accord qui lie cette dernière aux Wagons-Lits. Dans le même temps, un accord est intervenu entre ces deux partenaires pour faire face aux restructurations à venir dans la branche. Les axes d'un projet de restructuration globale de l'activité de la restauration ferroviaire ont été définis à cette occasion :

- réforme complète du schéma logistique
- fusion juridique de l'ensemble des sociétés, mise en place d'un Comité Central d'Entreprise et harmonisation des statuts
- création d'unités décentralisées
- création d'un centre d'avitaillement en denrées périssables (en gare de Paris - Lyon)
- renforcement de la vente ambulante

Dans ce contexte particulier lié aux fortes implications sur l'emploi que génère la mise en œuvre de plans sociaux annoncés (site de Paris - Est, par exemple, en 1999), les négociations de branche prévues en ce qui concerne la durée et les conditions de travail et l'organisation du travail ont été différées. Pour autant la direction des Wagons-Lits a fait connaître, en tout début d'année 1999 qu'elle entendait cependant s'inscrire, dès que possible, dans une négociation collective portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

VIII - LA MANUTENTION FERROVIAIRE

■ 1 - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'accord collectif, en date du **16 octobre 1998**, sur le cadre d'application des **35 heures dans les entreprises relevant de la CCN** a été conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire, du 6 janvier 1970.

Cet accord a été signé par le Syndicat des Auxiliaires de la Manutention et de l'Entretien pour le Rail et l'Air (SAMERA) et la CGT (Fédération Nationale des Ports et Docks, Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise de la Manutention et Travaux Connexes et Syndicat de la Manutention et Travaux Connexes Aéroportuaire de Paris et de la Région Parisienne).

Il prévoit :

- la réduction de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail, de 39 heures à 35 heures ;

la maintien des salaires de base, dès lors que les entreprises obtiendront l'aide publique ; ce maintien se traduira par la mise en place d'un différentiel de salaire égal à la différence entre le salaire de base à 39 heures au 30 juin 1998 et le salaire calculé sur 35 heures ; ce différentiel, qui constitue un élément de rémunération, sera dégressif et diminuera au fur et à mesure de l'évolution de la grille des salaires pour, disparaître d'ici deux ans ; l'accord prévoit également le maintien de certaines primes ;

- le travail est réorganisé dans le cadre d'une durée hebdomadaire qui ne pourra excéder 46 heures, d'une amplitude de la journée de travail limitée à 10 heures coupures incluses, et d'une durée quotidienne du travail limitée à 9 heures ;
- le travail à temps partiel est prévu, avec des coupures dans la journée égales au plus à deux, et dont la durée totale ne peut excéder 4 heures.

Cet accord a été étendu par arrêté du 9 mars 1999. Le décret du 25 août 1937 sur la durée du travail dans les entreprises de manutention ferroviaire ne sera pas modifié, en vertu des dispositions de l'article L 212-2 du Code du Travail qui permet aux accords de déroger aux décrets pris pour l'application de cet article L 212-2.

■ 2 - AVENANTS A LA CCN - PARTIE COMMUNE (OU PRINCIPALE) -

- **L'avenant n° 8 à la C.C.N. (partie commune)**, en date du **8 octobre 1998**, a été signé par le Syndicat des Auxiliaires de la Manutention et de l'Entretien pour le Rail et l'Air (SAMERA), du côté patronal, et les organisations syndicales de salariés suivantes : la Fédération Nationale des Ports et Docks CGT, le Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise de la Manutention et Travaux Connexes CGT, le Syndicat de la Manutention et Travaux Connexes Aéroportuaire de Paris et de la Région Parisienne CGT et le Syndicat National des Cadres de Direction et de Maîtrise des Transports CFE-CGC.

Cet accord porte redéfinition du champ d'application, territorial et professionnel, de la C.C.N.

Il a été étendu par arrêté du 9 avril 1999.

- **L'avenant n° 9 à la C.C.N. (partie commune)**, en date du **8 octobre 1998**, a été signé par le Syndicat des Auxiliaires de la Manutention et de l'Entretien pour le Rail et l'Air (SAMERA), du côté patronal, et les organisations syndicales de salariés suivantes : la Fédération Nationale des Ports et Docks CGT, la Fédération FO de l'Équipement, des Transports et des Services, la Fédération de l'Équipement, des Transports et des Services CFDT, le Syndicat National des Cadres de Direction et de Maîtrise des Transports CFE-CGC, le Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise de la Manutention et Travaux Connexes CGT et le Syndicat de la Manutention et Travaux Connexes Aéroportuaire de Paris et de la Région Parisienne CGT.

Cet avenant, constituant essentiellement une modification de l'article 15 ter de la CCN, permet de mieux prendre en compte, pour la transposition conventionnelle de l'article L.122-12 du Code du travail, les changements de prestataire pour des causes commerciales autres que celle, seule prévue par le texte de la CCN, de renégociation d'un marché public (donneur d'ordre autre qu'une entreprise publique, relation de sous-traitance...). Cette modification réduit, ainsi, les difficultés d'interprétation existantes dans la rédaction d'origine.

Il a été étendu par arrêté du 15 février 1999.

IX - LES REMONTEES MECANIQUES

■ 1 - AVENANT N° 22 A LA PARTIE PRINCIPALE DE LA CCN

L'avenant n° 22 à la CCN (partie principale), en date du 7 janvier 1998, a été signé par le SNTF, d'une part, et, d'autre part, par FO et la CFDT pour les fédérations de salariés.

Cet accord traite des thèmes suivants : congés éducation, mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, hygiène et sécurité, temps de repas, absence, congés et durée du travail.

Cet avenant a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 8 janvier 1999.

■ 2 - AVENANTS MODIFIANT LES ANNEXES DE LA CCN

Six avenants ont été signés, le 7 janvier 1998, par le SNTF, d'une part, et, d'autre part, par FO (sauf pour les avenants relatifs aux classifications) et la CFDT pour les fédérations de salariés. Ces avenants, n° 51 et n° 52 à l'annexe I (ouvriers), n° 50 et n° 51 à l'annexe II (employés), n° 49 à l'annexe III (techniciens et agents de maîtrise) et n° 46 à l'annexe IV (ingénieurs et cadres) concernent, avec effet au 1er juin 1998, l'indemnisation des accidentés du travail et des malades, le départ à la retraite pour les cadres, les classifications des ouvriers et des employés, les salaires minima et la prime d'artificier.

Ces avenants ont fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 8 janvier 1999.

■ 3 - NEGOCIATION SALARIALE 1998 (salaires conventionnels, indemnités et primes)

Un premier **accord** (sous la forme d'avenants aux quatre annexes de la CCN) relatif aux salaires minimaux au 1er juin 1998, a été signé, le **11 juin 1998**, par le SNTF et la CFDT et FO. Ces avenants ont prévu, de manière uniforme, une majoration de 0,5% des salaires minima professionnels.

Un second **accord** (également sous la forme d'avenants aux quatre annexes de la CCN) relatif aux salaires, indemnités et primes au 1er décembre 1998, a été signé, le **16 novembre 1998**, par le SNTF et FO. Ces avenants ont prévu une augmentation dégressive des salaires minimaux qui atteint 1% en bas de grille.

Ces deux accords salariaux ont fait l'objet d'un arrêté d'extension, respectivement, les 22 octobre 1998 et 22 juin 1999.

ANNEXE II :

STATISTIQUES

II. 1 Entreprises de transport dans l'Union européenne ; données comparatives	EUROSTAT
II. 2 Nombre d'établissements et effectifs au 31/12/1998	UNEDIC
II. 3 Effectif total des entreprises par secteur en 1997	EAE
II. 3 bis Nombre d'établissements et effectifs des activités comprises dans le champ d'application de la CCNT au 01/01/1998	UNEDIC
II. 4 Evolution du nombre de chômeurs indemnisés, entrées et sorties 1997	UNEDIC
II. 5 Entrées de chômeurs en indemnisation par âge 1997	UNEDIC
II. 5 bis Entrées de chômeurs indemnisés par taille d'établissement 1997	UNEDIC
II. 6 Données sur les entreprises (TRM et TRV) selon la taille en 1997	EAE
II. 7 Répartition des emplois du personnel navigant au commerce au 31/12/1997	CPE
II. 8 Répartition en% du personnel selon la durée du travail 1998	ACEMO/DARES
II. 9 Méthodologie de l'enquête confiée à la Sofres	DTT
II. 10 Statistiques des accidents du travail dans les transports terrestres 1996/ 1997	CNAM
II. 11 Effectifs – salaire moyen – âge moyen et ancienneté moyenne dans les transports routiers en 1996	Groupe Dumas - Carcept - Ipriac
II. 12 a) b) c) Elections des CE (TRM, TRV et auxiliaires de transports, TUV) 1996/1997	DARES/IGTMOT
II. 13 Statistiques sur les conflits sociaux	DTT
II. 14 Transports routiers - formation initiale 1996/1997/1998	DTT
II. 15 Transports routiers - formation professionnelle continue 1996/1997/1998	DTT
II. 16 Transports routiers et activités auxiliaires - nombre de participants formation professionnelle	CNPE
II. 17 Transports routiers et activités auxiliaires – Contrats jeunes-entreprises	CNPE
II-18 Les familles professionnelles dans le transport routier et les activités auxiliaires	CNPE
II-19 Niveau des emplois et des enseignements professionnels par référence aux diplômes	
II-20 Principaux sigles utilisés	CNT

■ **CSS 81 Annexe II 1**

Nombre d'emplois, taille moyenne et proportion de salariés dans les entreprises du transport routier de marchandises pour les principaux pays (Source : Eurostat – DAEI/SES)

Pays	Année	T.R.M.			Transports
		Effectifs (milliers)	Effectif par entreprise	Salariés (%)	Effectif par entreprise
Allemagne	1996	268	7,7	88%	8,8
Autriche	1995	35	7,3	91%	12,1
Belgique	1995	50	n.r.	87%	6,7
Danemark	1993	35	3,6	67%	4,2
Espagne	1995	241	1,8	47%	3,7
Finlande	1995	28	2,5	77%	3,8
France	1996	276	7,2	89%	8,8
Grèce		n.r.	n.r.	n.r.	2,1
Irlande	1996	9	4,0	72%	n.r.
Italie	1995	269	2,4	50%	6,6
Luxembourg	1995	4	10,8	91%	15,7
Pays-Bas	1993	106	13,2	83%	13,2
Portugal		n.r.	7,3	n.r.	7,1
Royaume-Uni		n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Suède		n.r.	7,3	n.r.	n.r.

Valeur ajoutée et dépenses de personnel dans le TRM dans les pays de l'Union européenne (Source : Eurostat – DAEI/SES)

Pays	Année	Transports routiers de marchandises					Secteur transports
		A = VABCF* (millions euros)	B = Dépenses de personnel (millions euros)	A/B	A par emploi (milliers euros)	B par salarié (milliers euros)	B par salarié (milliers euros)
Belgique	1995	2 438	1 622	1,50	49	37	42
Allemagne		n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Danemark	1993	1 691	721	2,34	48	32	36
Espagne	1993	6 600	2 487	2,65	27	22	n.r.
France	1996	8 792	6 534	1,35	32	27	34
Grèce	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Irlande	1996	234	n.r.	n.r.	25	n.r.	n.r.
Italie	1995	7 135	3 200	2,23	27	24	30
Luxembourg	1995	153	105	1,46	39	29	36
Pays-Bas	1993	4 084	2 842	1,44	38	32	32
Autriche	1995	1 566	913	1,72	45	29	32
Portugal		n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Finlande	1995	1 275	601	2,12	45	28	31
Suède	1995	2 087	1 291	1,62	n.r.	31	30
Royaume-Uni	1996	8 901	5 193	1,71	n.r.	n.r.	n.r.

*VABCF = VALEUR AJOUTÉE AU COÛT DES FACTEURS

■ CSS 81 Annexe II 2

Nombre d'établissements et effectifs au 31/12/98 (Source : UNEDIC)

Code APE	Activités économiques	Etablissements au 31/12/98	Effectifs au 31/12/98	Effectifs au 31/12/97	% 98/97
60	Transports terrestres		424748	404375	5%
601Z	Transports ferroviaires	25	446	514	-13%
602A	Transports urbains de voyageurs	495	41 223	40 180	3%
602B	Tr. routiers réguliers de voyageurs	1 869	45 853	44 651	3%
602C	Téléphériques, remontées mécaniques	198	11 475	11 370	1%
602E	Transports de voyageurs par taxi	2 765	10 550	10 030	5%
602G	Autres transports routiers de voyageurs	779	11 637	11 197	4%
602L	Tr. routiers marchandises de proximité	10 523	90 520	83 658	8%
602M	Tr. routiers marchandises interurbains	10 509	178 656	169 472	5%
602N	Déménagement	1 273	13 077	12 517	4%
602P	Location de camions avec conducteurs	1 257	19 998	19 470	3%
603Z	Transports par conduite	101	1 313	1 316	0%
61	Transports par eau		14 066	13 812	2%
611A	Transports maritimes	228	11 807	11 727	1%
611B	Transports côtiers	61	465	462	1%
612Z	Transports fluviaux	186	1 794	1 623	11%
62	Transports aériens		18 680	17 738	5%
621Z	Transports aériens réguliers	299	12 819	12 019	7%
622Z	Transports aériens non réguliers	236	5 562	5 436	2%
623Z	Transports spatiaux	4	299	283	6%
63	Services auxiliaires de transports		211 288	203 374	4%
631A	Manutention portuaire	129	5 239	5 276	-1%
631B	Manutention non portuaire	278	7 080	6 926	2%
631D	Entreposage frigorifique	302	7 832	7 554	4%
631E	Entreposage non frigorifique	1 138	31 790	30 198	5%
632A	Gestion d'infra. de transports terrestres	759	21 927	21 378	3%
632C	Services portuaires maritimes fluviaux	274	9 430	9 518	-1%
632E	Services aéroportuaires	71	2 717	2 470	10%
633Z	Agences de voyage	6476	39 044	37 201	5%
634A	Messagerie, fret express	1 474	44 652	42 277	6%
634B	Affrètement	511	8 458	8396	1%
634C	Organisation de transports internationaux	2 101	33 119	32 180	3%
	Total des activités économiques	?	?	?	?

■ **CSS 81 Annexe II 3**

EFFECTIF TOTAL DES ENTREPRISES PAR SECTEUR EN 1997 (Source : DAEI/SES - EAE 97)

Secteur	Effectif global
Transport routier marchandises	
Proximité	95 745
Interurbain	155 363
Déménagement	13 173
Location	21 550
Ensemble	285 831
Transport ferroviaire	179 184
Transport urbain routier voyageurs	
Urbain	74 092
Interurbain régulier	45 667
Taxis	32 888
Interurbain non régulier	14 093
Ensemble	166 740
Transports par conduite	1 099
Transport maritime	
Maritime	10 931
Côtier (>5 salariés)	314
Ensemble	11 245
Transport fluvial (>5 salariés)	1 324
Transport aérien	
Régulier	53 685
Non régulier	2 424
Ensemble	56 109
Manutention entreposage	
Manutention portuaire	4 995
Manutention non portuaire	8 281
Entreposage	17 365
Ensemble	30 641
Gestion infrastructure de transport	
Terrestre	21 317
Port. maritime fluviaux	10 655
Services aéroportuaires	10 395
Ensemble	42 367
Organisation transport fret	
Messagerie	63 937
Affrètement	11 424
Organisation transport international	28 663
Ensemble	104 024
TOTAL	878 564

■ **CSS 91 - Annexe II-4**

EVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREES DE CHOMEURS INDEMNISES (par sexe)

Période du 1^{er} Janvier 1997 au 31 décembre 1997 (Source UNEDIC)

	AUD Hommes	AUD Femmes	AUD TOTAL
Transports Terrestres	25.028	4.912	29.940
Transports Eau	1.212	548	1.760
Transports Aériens	1.152	1.508	2.660
Auxiliaires Transports	9.276	7.153	16.429
Toutes Activités	914.008	765.993	1.680.001

EVOLUTION DU NOMBRE DE SORTIES DE CHOMEURS INDEMNISES (par sexe)

Période du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1997 (source UNEDIC)

	A B86 Hommes	A B86 Femmes	A B86 TOTAL	AUD Hommes	AUD Femmes	AUD TOTAL	AFD Hommes	AFD Femmes	AFD TOTAL	Total Hommes	Total Femmes	TOTAL
Transports Terrestres	16	7	23	25.355	4.802	30.157	2	1	3	25.373	4.810	30.183
Transports Eau	2	0	2	1.036	466	1.502				1.038	466	1.504
Transports Aériens	0	4	4	1.280	1.534	2.814				1.280	1.538	2.818
Auxiliaires Transports	15	29	44	9.747	7.718	17.465	0	2	2	9.762	7.749	17.511
Toutes Activités	3.272	5.926	9.198	914.813	752.473	1.667.286	328	848	1.176	918.413	759.247	1.677.660

■ **CSS 81 Annexe II-5**

ENTREES DE CHOMEURS INDEMNISES SELON L'AGE

Période du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1997 (source : UNEDIC)

	Allocat.	- de 20 ans	De 20 à - 25 ans	De 25 à - 30 ans	De 30 à - 35 ans	De 35 à - 40 ans	De 40 à - 45 ans	De 45 à - 50 ans	De 50 à - 55 ans	De 55 à - 60 ans	De 60 Et plus	Total
Transports Terrestres	AUD %	346 1,2 %	4.909 16,4 %	6.078 20,3 %	5.307 17,7 %	4.203 14,0 %	3.399 11,4 %	2.727 9,1 %	1.778 5,9 %	1.133 3,8 %	60 0,2 %	29.940 100,0 %
Transports Eau	AUD %	35 2,0 %	414 23,5 %	445 25,3 %	249 14,1 %	166 9,4 %	137 7,8 %	133 7,6 %	104 5,9 %	76 4,3 %	1 0,1 %	1.760 100,0 %
Transports Aériens	AUD %	6 0,2 %	625 23,5 %	865 32,5 %	328 12,3 %	159 6,0 %	140 5,3 %	185 7,0 %	265 10,0 %	73 2,7 %	14 0,5 %	2.660 100,0 %
Auxiliaires Transports	AUD %	174 1,1 %	3.799 23,1 %	4.057 24,7 %	2.549 15,5 %	1.855 11,3 %	1.407 8,6 %	1.189 7,2 %	804 4,9 %	546 3,3 %	49 0,3 %	16.429 100,0 %
Toutes Activités	AUD %	58.399 3,5 %	370.055 22,0 %	353.677 21,1 %	249.422 14,8 %	190.300 11,3 %	157.728 9,4 %	134.343 8,0 %	91.808 5,5 %	67.982 4,0 %	6.287 0,4 %	1.680.001 100,0 %

■ **CSS 81 – Annexe II-5 bis**

ENTREES DE CHOMEURS INDEMNISES PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT

Période du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1997 (source : UNEDIC)

	Allocat.	- de 5 salariés	5 à 9 salariés	De 10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	de 500 sal. et plus	Inconn ue	TOTAL
Transports Terrestres	AUD %	6.155 20,6 %	4.128 13,8 %	3.942 13,2 %	6.195 20,7 %	3.098 10,3 %	2.616 8,7 %	1.318 4,4 %	485 1,6 %	2.003 6,7 %	29.940 100,0 %
Transports Eau	AUD %	363 20,6 %	48 2,7 %	45 2,6 %	219 12,4 %	189 10,7 %	303 17,2 %	112 6,4 %	270 15,3 %	211 12,0 %	1.760 100,0 %
Transports Aériens	AUD %	431 16,2 %	40 1,5 %	81 3,0 %	107 4,0 %	193 7,3 %	184 6,9 %	230 8,6 %	511 19,2 %	883 33,2 %	2.660 100,0 %
Auxiliaires Transports	AUD %	3.639 22,1 %	1.533 9,3 %	1.361 8,3 %	2.633 16,0 %	2.055 12,5 %	1.639 10,0 %	1.396 8,5 %	570 3,5 %	1.603 9,8 %	16.429 100,0 %
Toutes Activités	AUD %	488.378 29,1 %	175.113 10,4 %	134.299 8,0 %	196.81 11,7 %	130.807 7,8 %	109.261 6,5 %	97.500 5,8 %	77.887 4,6 %	269.90 5 16,1 %	1.680.001 100,0 %

■ CSS 81 Annexe II 6

Données sur les entreprises du secteur selon la taille de l'entreprise en 1997

(Source : DAEI/SES - EAE 97)

Transport routier de marchandises (ensemble)					
Effectif salarié de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Effectif total	Effectif non salarié	Effectif salarié	Rémunérations en milliers de F.
0 à 5	31 744	61 044	26 282	34 762	3 613 694
6 à 9	3 286	25 516	1 101	24 415	2 776 909
10 à 19	2 656	36 789	608	36 181	4 258 078
20 à 49	2 041	65 412	242	65 170	7 846 558
50 à 99	436	29 932	31	29 901	3 497 347
100 à 199	248	33 964	10	33 954	3 971 668
>200	93	33 174	2	33 172	3 790 338
TOTAL	40 504	285 831	28 276	257 555	29 754 592

Transports urbains et routiers de voyageurs (ensemble)					
Effectif salarié de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Effectif total	Effectif non salarié	Effectif salarié	Rémunérations en milliers de F.
0 à 5	26 599	32 193	26 194	5 999	397 586
6 à 9	646	5 043	215	4 828	411 667
10 à 19	534	7 541	168	7 373	645 726
20 à 49	555	17 629	70	17 559	1 780 688
50 à 99	148	10 128	3	10 125	1 080 279
>100	176	94 206	11	94 195	14 526 481
TOTAL	28 658	166 740	26 661	140 079	18 842 427

■ CSS 81 – Annexe II-7

REPARTITION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITE ET CATEGORIE DE PERSONNEL AU 31.12.1997

REPARTITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL NAVIGANT AU COMMERCE AU 31 DECEMBRE 1997

- PAR SECTEUR D'ACTIVITE
- PAR CATEGORIE DE PERSONNEL
- PAR TYPE DE CONTRAT

SECTEURS	Catégories de Personnel	C.D.I.		C.D.D.		C.D.I. +	
			% C.D.I.		% C.D.D.		% emploi du secteur
Lignes Régulières	Officiers	369	84,44 %	68	15,56 %	437	16,52 %
	P.E.	487	94,75 %	27	5,25 %	514	8,53 %
SOUS TOTAL		856	90,01 %	95	9,99 %	951	10,97 %
Transports à passagers	Officiers	489	89,23 %	59	10,77 %	548	20,72 %
	P.E.	2.240	79,15 %	590	20,85 %	2.830	46,98 %
SOUS TOTAL		2.729	80,79 %	649	19,21 %	3.378	38,97 %
Transport à demande	Officiers	261	95,96 %	11	4,04 %	272	10,28 %
	P.E.	52	81,25 %	12	18,75 %	64	1,06 %
SOUS TOTAL		313	93,15 %	23	6,85 %	336	3,88 %
Pétrole	Officiers	362	95,77 %	16	4,23 %	378	14,29 %
	P.E.	239	95,22 %	12	4,78 %	251	4,17 %
SOUS TOTAL		601	95,55 %	28	4,45 %	629	7,26 %
Cabotage	Officiers	165	87,77 %	23	12,23 %	188	7,11 %
	P.E.	262	95,62 %	12	4,38 %	274	4,55 %
SOUS TOTAL		427	92,42 %	35	7,58 %	462	5,33 %
Services	Officiers	146	87,43 %	21	12,57 %	167	6,31 %
Publics	P.E.	417	92,87 %	32	7,13 %	449	7,45 %
SOUS TOTAL		563	91,40 %	53	8,60 %	616	7,11 %
Activités	Officiers	653	99,69 %	2	0,31 %	655	24,76 %
Portuaires	P.E.	1.631	99,33 %	11	0,67 %	1.642	27,26 %
SOUS TOTAL		2.284	99,43 %	13	0,57 %	2.297	26,50 %
<hr/>							
TOTAL	Officiers	2.445	92,44 %	200	7,56 %	2.645	30,51 %
	P.E.	5.328	88,45 %	696	11,55 %	6.024	69,49 %
<hr/>							
TOTAL GENERAL		7.773	89,66 %	896	10,34 %	8.669	100,00 %

■ CSS 81 – Annexe II-8

DUREE HEBDOMADAIRE EFFECTIVE DU TRAVAIL ET REPARTITION DES OUVRIERS ET NON-OUVRIERS SELON LES TRANCHES DE DUREE DU TRAVAIL

Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO), DARES, MES)

OCTOBRE 1998

DUREES : ACTIVITES ECONOMIQUES	Durée hebdomadaire effective du Travail (en heures)	Répartition (en pourcentage), par tranche de durées effectives hebdomadaires de travail, des ouvriers et des non-ouvriers								
		Moins de 35 heures	De 35 à moins de 38 heures	De 38 à moins de 39 heures	39 heures	De plus de 39 à moins de 40 heures	De 40 à moins de 42 heures	De 40 à moins de 44 heures	44 heures et plus	Ensemble
H0 : CONSTRUCTION										
Ouvriers	39,18	0,2	2,3	2,3	81,8	0,6	7,8	4,4	0,6	100,0
Non-Ouvriers	39,11	0,2	3,0	4,9	77,7	1,8	9,1	3,0	0,3	100,0
J1 : REPAR., COMMERCE										
Ouvriers DE L'AUTOMOBILE	39,27	0,3	1,3	6,4	72,0	1,3	14,1	4,4	0,2	100,0
Non-Ouvriers	39,09	0,1	1,2	8,2	78,8	1,5	8,9	1,2	0,1	100,0
K0 : TRANSPORTS										
Ouvriers (y.c. SNCF & RATP)	39,99	0,7	4,7	11,0	55,4	0,7	5,9	8,6	13,0	100,0
Non-Ouvriers	38,91	0,4	3,4	8,3	81,5	1,4	3,6	1,3	0,1	100,0
P1 : HOTELS et RESTAURANTS										
Ouvriers	40,83	0,5	5,3	7,3	36,2	0,6	3,4	38,2	8,5	100,0
Non-Ouvriers	40,49	0,5	5,1	3,9	44,8	0,7	9,5	24,0	11,5	100,0
EB à ER : ENSEMBLE DES ACTIVITES (y compris SNCF, RATP, Houillères, Gaz -Electricité)										
Ouvriers	38,85	2,1	8,3	16,0	61,1	1,9	5,6	3,1	1,9	100,0
Non-Ouvriers	38,73	1,0	8,1	17,5	66,8	1,5	3,2	1,4	0,5	100,0

■ CSS 81 – Annexe II-9

METHODOLOGIE DE L'ENQUETE CONFIEE A LA SOFRES

De manière complémentaire aux enquêtes structurelles de l'INRETS réalisées en 1975, 1983 et 1993, sur les conditions de travail des conducteurs routiers, le ministère des transports a confié à un institut de sondage (LA SOFRES) le soin de réaliser, à partir du printemps 1995, une enquête trimestrielle permanente, auprès de la même population, sur la durée de service et les rémunérations. Le public visé est celui des conducteurs d'entreprises françaises du transport routier de marchandises pour compte d'autrui.

Il s'agit d'interviews de conducteurs réalisées par des enquêteurs, dans des points de rencontre professionnels, les centres routiers et restaurants «Les Routiers » répartis sur tout le territoire. Le questionnaire a été conçu pour être renseigné en une quinzaine de minutes et est centré sur la durée de service de la dernière semaine effectuée. Le conducteur doit reconstituer, jour par jour, son activité de la semaine précédente, temps de conduite et autres temps. Il est, de plus, interrogé sur son revenu professionnel du mois précédent, frais de routes inclus. L'objectif est d'interroger chaque semaine une soixantaine de conducteurs (de zone courte ou longue, salariés ou non-salariés) pour obtenir, sur un an, 3000 réponses. L'enquête a commencé en avril 1995. Cette enquête bénéficie du label «d'intérêt général » délivré par le comité du label du conseil national de l'information statistique (CNIS). En l'absence de base de sondage pour tirer un échantillon, c'est la méthode des quotas qui a été retenue. L'échantillon a été stratifié, a posteriori, sur deux variables, la taille de l'entreprise employant le conducteur et le rythme de travail de celui-ci, pour ensuite agréger les réponses individuelles.

Le poids des diverses strates est déduit des résultats de l'enquête de l'INRETS de 1993, seule source permettant de connaître l'importance, dans la population des conducteurs, des divers types de rythme de travail (conducteurs rentrant tous les soirs, absents 1 à 3 nuits et absents 4 nuits et plus). On a supposé que les poids de chaque catégorie de conducteurs étaient invariants.

Les résultats bruts concernant les temps de conduite sont tout à fait similaires dans l'enquête de 1993 et l'enquête permanente. Par contre, les autres temps (temps liés à la marchandise, temps d'attente, autres temps à la disposition de l'entreprise) recueillis par la SOFRES sont inférieurs à ceux enregistrés par l'INRETS sur toute la période d'enquête (avant et après octobre 1995).

Cette différence croît avec le nombre de nuits d'absence et le caractère irrégulier de la semaine de travail.

Ce résultat est lié aux différences de méthode entre les deux enquêtes. Dans l'enquête permanente, le conducteur doit se remémorer, pour chaque jour de la semaine précédente, toutes les séquences de service pour faire mentalement le total des temps de travail consacrés aux tâches autres que la conduite. A l'opposé, la méthodologie d'enquête de l'INRETS évite ce problème, car le conducteur remplit chaque jour un carnet de temps sur lequel chaque quart d'heure est qualifié (conduite, repos, etc.). Le temps de travail réel, pour des salariés qui comme les conducteurs routiers n'ont pas d'horaires réguliers et répétitifs, est une variable difficile à saisir. Si le temps de conduite est bien mesuré (chronotachygraphe) et codifié, les « autres temps » sont plus difficilement identifiables car fragmentés en séquences parfois très courtes (quart d'heure, demi-heure). Une exploitation spécifique de l'enquête INRETS a montré que les séquences de moins d'une demi-heure représentaient 35 % des autres temps pour les conducteurs rentrant chaque jour chez eux et 14 % pour les très grands routiers.

Pour toutes ces raisons, le SES a procédé au redressement des autres temps obtenus dans l'enquête permanente à partir de coefficients obtenus en confrontant les résultats de la première période de l'enquête (avril à septembre 1995) aux résultats de l'enquête INRETS.

Les résultats d'une enquête complémentaire, avec remise d'un carnet de temps à deux cents conducteurs confirment globalement la validité de la méthode de redressement. En effet, les coefficients appliqués aux autres temps de l'enquête permanente en fonction du rythme de travail (1,24 pour les conducteurs rentrant chaque jour, 1,57 pour ceux absents une à trois nuits et 1,60 pour les conducteurs absents quatre nuits et plus) sont proches (bien que peut-être un peu surestimés), sauf pour la catégorie intermédiaire dont le poids dans l'ensemble de l'échantillon est le plus faible (cf. Annexe), de ceux obtenus à l'aide des carnets de temps (autour de 1,37 et 1,55 pour les deux dernières catégories, l'échantillon étant trop petit pour fournir une estimation fiable du coefficient correspondant aux conducteurs rentrant chaque jour).

Précision complémentaire : Comme pour toute enquête statistique par sondage, les résultats peuvent être affectés d'un aléa statistique (1 % ou 2 % compte tenu de la taille de l'échantillon). Pour cette raison, il convient d'analyser les résultats d'un trimestre sur l'autre avec prudence. Les évolutions doivent être interprétées en tendance, notamment celles relatives à la durée du travail pour lesquelles peuvent s'ajouter des erreurs de mesure liées au mode d'interrogation des conducteurs dans la mesure où il est fait appel à leur mémoire des différentes périodes de temps passées à travailler au cours de la semaine précédente.

■ CSS 81 Annexe II 10

STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES

(Sources CNAM+SNCF+RATP) (Les chiffres CNAM 1996 sont provisoires)

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Ensemble Transports Manutention (CTN 12)				
Effectif salarié	709 700		727 692	
Accidents avec arrêt	54 253	7,64	54 795	7,53
Accidents avec incapacité permanente	4 293	0,60	3 987	0,55
dont accidents mortels	149	0,02	135	0,02
Total accidents	58 546	8,25	58 782	8,08

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports et manutention de marchandises (12-04)				
Effectif salarié	303755		297 000	
Accidents avec arrêt	32635	10,74	31 687	10,67
Accidents avec incapacité permanente	2534	0,83	2 274	0,77
dont accidents mortels	95	0,03	93	0,03
Total accidents	35169	11,58	33961	11,43

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
TRM (60.2LB + 60.2MB)				
Effectif salarié	166919		161 687	
Accidents avec arrêt	16005	9,59	15 089	9,33
Accidents avec incapacité permanente	1503	0,90	1 330	0,82
dont accidents mortels	66	0,04	66	0,04
Total accidents	17 508	10,49	16 419	10,15

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
TRM véhicules frigo (60.2LC + 60.2MC)				
Effectif salarié	19775		20 306	
Accidents avec arrêt	2329	11,78	2 363	11,64
Accidents avec incapacité permanente	172	0,87	150	0,74
dont accidents mortels	7	0,04	11	0,06
Total accidents	2 501	12,65	2 513	12,38

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Enlèvement des ordures ménagères (90.0BA)				
Effectif salarié	23 989		23 342	
Accidents avec arrêt	3 367	14,04	3 212	13,76
Accidents avec incapacité permanente	193	0,80	173	0,74
dont accidents mortels	5	0,02	7	0,03
Total accidents	3 560	14,84	3 835	14,50

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Déménagement (60.2NA)				
Effectif salarié	11 555		11 939	
Accidents avec arrêt	2 058	17,81	2 079	17,41
Accidents avec incapacité permanente	124	1,07	133	1,11
dont accidents mortels	5	0,05	1	0,01
Total accidents	2 182	18,88	2 212	18,53

	ANNÉE 1996		ANNÉE 1997	
	TOTAL	% Effectif	TOTAL	% Effectif
Courrier express, coursiers (64.1ca)				
Effectif salarié	20 277		20 543	
Accidents avec arrêt	2 209	10,89	2 299	11,19
Accidents avec incapacité permanente	176	0,87	154	0,75
dont accidents mortels	5	0,03	5	0,03
Total accidents	2 385	11,76	2 453	11,94

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports fluviaux de marchandises (61.2ZB)				
Effectif salarié	406		353	
Accidents avec arrêt	25	6,16	36	10,20
Accidents avec incapacité permanente	6	1,48	2	0,57
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00
Total accidents	31	7,64	38	10,76

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports fluviaux de passagers (61.2ZA)				
Effectif salarié	662		707	
Accidents avec arrêt	26	3,93	39	5,52
Accidents avec incapacité permanente	2	0,30	4	0,57
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00
Total accidents	28	4,23	43	6,08

	ANNÉE 1996		ANNÉE 1997	
	TOTAL	% Effectif	TOTAL	% Effectif
Remontées mécaniques (60.2CA)				
Effectif salarié	6 580		7 013	
Accidents avec arrêt	708	10,76	722	10,30
Accidents avec incapacité permanente	94	1,43	73	1,04
dont accidents mortels	5	0,08	2	0,03
Total accidents	802	12,19	795	11,34

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports routiers de voyageurs (60.2BA)				
Effectif salarié	50 570		51 114	
Accidents avec arrêt	1 736	3,43	1 818	3,56
Accidents avec incapacité permanente	166	0,33	160	0,31
dont accidents mortels	8	0,02	1	0,00
Total accidents	1 902	3,76	1 978	3,87

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports urbains de voyageurs (60.2AA)				
Effectif salarié	33 800		33 432	
Accidents avec arrêt	1 424	4,21	1 428	4,27
Accidents avec incapacité permanente	92	0,27	82	0,25
dont accidents mortels	1	0,00	1	0,00
Total accidents	1 516	4,49	1 510	4,52

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
R.A.T.P.				
Effectif salarié	39 974		39 993	
Accidents avec arrêt	2 962	7,41	2 750	6,88
Accidents avec incapacité permanente	297	0,74	222	0,56
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00
Total accidents	3 259	8,15	2 972	7,43

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
SNCF				
Effectif salarié	177 890		175 024	
Accidents avec arrêt	7 487	4,21	7 356	4,20
Accidents avec incapacité permanente	715	0,40	593	0,34
dont accidents mortels	7	0,00	11	0,01
Total accidents	8 202	4,61	7 949	4,54

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
BTP				
Effectif salarié	1 093 989		1 097 984	
Accidents avec arrêt	124 893	11,42	118 613	10,80
Accidents avec incapacité permanente	11 671	1,07	10 440	0,95
dont accidents mortels	208	0,02	174	0,02
Total accidents	136 564	12,48	129 053	11,75

	Année 1996		Année 1997	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Ensemble des secteurs économiques				
Effectif salarié	14 473 759		14 823 886	
Accidents avec arrêt	658 083	4,55	657 314	4,43
Accidents avec incapacité permanente	48 762	0,34	45 710	0,31
dont accidents mortels	773	0,01	695	0,01
Total accidents	706 845	4,88	703 024	4,74

■ CSS 81 – Annexe II-11

DONNEES TIREES DE L'ETUDE :

ANALYSE DES EMPLOIS DANS LE TRANSPORT EN 1996 / GROUPE DUMAS –CARCEPT - IPRIAC

SECTEUR	EFFECTIF	SALAIRE	AGE MOYEN	ANCIENNETE MOYENNE
		MOYEN		
T.R.M.	193 426	108 994 F	35,5 ans	9,6 ans
Manutentionnaire	3 487	90 728 F	31,5 ans	6,5 ans
Livreur	3 115	93 092 F	32,7 ans	6,3 ans
Conducteur < 3,5 t	4 156	94 754 F	33,3 ans	6,7 ans
> 3,5 t - < 11 t	6 198	103 057 F	34,9 ans	8,9 ans
> 11 t - < 9 t	9 110	105 210 F	34,2 ans	9,0 ans
Grand routier	8 010	114 961 F	36,7 ans	10,9 ans
Conducteur hautement qualifié	11 554	116 353 F	38,7 ans	13,0 ans
Transport de voyageurs	32 190	110 792 F	39,0	11,7 ans
Conducteur de car	8 337	99 219	39,8	10,5 ans
Conducteur receveur de car	9 394	119 464	39,4	12,5 ans
Transports urbains	31 141	143 271	39,4	14,7
Conducteur receveur	14 069	143 695	39,5	14,6 ans

■ **CSS 81 – Annexe II-12 a)**

ELECTIONS AU COMITE D'ENTREPRISE - TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES ET AUXILIAIRES DE TRANSPORTS

		VOIX									SIEGES							
	Nombre d'entreprises	Inscrits	Suffrages exprimés	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.F.T.C.	C.G.C.	Autres syndicats	Non syndiqués	Nombre	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.F.T.C.	C.G.C.	Autres syndicats	Non syndiqués
96 / 97	780	103169	61174	6845	12706	6597	1640	589	4909	27889	3097	302	559	286	63	27	223	1637
(Participation : 59 %)				11 %	21 %	11 %	3 %	1 %	8 %	46 %		10 %	18 %	9 %	2 %	1 %	7 %	53 %
96 / 97	N.D.	N.D.	64733	7050	11051	6673	1756	1099	5935	31169	3032	267	437	271	49	33	253	1722
(Participation : N.D.)				11 %	17 %	10 %	3 %	2 %	9 %	48 %		9 %	2 %	9 %	1 %	1 %	8 %	57 %

■ **CSS 81 – Annexe II-12 b)**

ELECTIONS AU COMITE D'ENTREPRISE - TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

		VOIX									SIEGES							
	Nombre d'entreprises	Inscrits	Suffrages exprimés	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.F.T.C.	C.G.C.	Autres syndicats	Non syndiqués	Nombre	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.F.T.C.	C.G.C.	Autres syndicats	Non syndiqués
96 / 97	149	19510	13736	3087	4124	1505	694	108	1811	2408	615	119	179	64	33	9	56	155
(Participation : 70 %)				22 %	30 %	11 %	5 %	1 %	13 %	18 %		19 %	29 %	10 %	5 %	1 %	9 %	25 %
94 / 95	N.D.	15092	10326	2761	2917	1266	293	80	1508	1501	435	95	125	46	15	6	55	93
(Participation : N.D.)				27 %	28 %	12 %	3 %	1 %	15 %	15 %		22 %	29 %	11 %	3 %	1 %	13 %	21 %

■ CSS 81 – Annexe II-12 c)

ELECTIONS AU COMITE D'ENTREPRISE - TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

		VOIX									SIEGES							
	Nombre d'entreprises	Inscrits	Suffrages exprimés	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.F.T.C.	C.G.C.	Autres syndicats	Non syndiqués	Nombre	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.F.T.C.	C.G.C.	Autres syndicats	Non syndiqués
96 / 97	78	30879	23339	9385	5275	4460	552	88	1921	858	426	161	107	74	6	18	32	28
(Participation : 76 %)				40 %	23 %	19 %	2 %	0 %	8 %	4 %		38 %	25 %	17 %	1 %	4 %	8 %	7 %
94 / 95	N.D.	N.D.	22858	9484	4735	4208	674	962	2351	444	386	156	96	57	8	21	29	19
(Participation : N.D.)				41 %	21 %	18 %	3 %	4 %	10 %	2 %		40 %	25 %	15 %	2 %	5 %	8 %	5 %

■ CSS 81 Annexe II - 13

STATISTIQUES SUR LES CONFLITS SOCIAUX dans les principaux secteurs des transports terrestres

RECAPITULATION du NOMBRE de JOURNEES PERDUES du FAIT de GREVE

ANNEES	TRANSPORTS	TRANSPORTS	R.A.T.P.	S.N.C.F.
	ROUTIERS	URBAINS		
1991	7 972	10 127	32 655	193 776
1992	3 179	18 817	18 620	89 160
1993	3 394	9 419	14 314	144 803
1994	2 128	9 832	30 973	93 815
1995	3 351	14 431	225 973	1 054 920
1996	15 501	8 808	14 518	94 867
1997	7 223	22 934	15 172	124 259
1998	14 729	17 140	8 154	180 432

■ CSS 81 Annexe II 14

TRANSPORTS ROUTIERS - FORMATION INITIALE (SOURCE : DTT)

Formations		1996	1997	1998		
				aft	promotrans	total
Conducteurs routiers - BEP conduite et service - apprentissage	Présentés	124	166	197	18	215
	Reçus	95	110	158	12	170
	Etablissements	56	56	54	3	57
	Présentés	1 698	1 706	1 701	110	1 811
	Reçus	1 020	1 025	1 146	68	1 214
Total CAP + BEP	1 115	1 135	1 304	80	1 384	
Déménageurs - apprentissage	Candidats	42	36	59		59
	Reçus	39	34	54		54
BEP agent de transport	Etablissements	23	23	23		23
	Candidats	501	513	507		507
	Reçus	382	383	369		369
BEP distribution - magasinage	Etablissements	47	48	54		54
	Candidats	841	879	1 009		1 009
	Reçus	639	633	797		797
	Alternance					
	Candidats	526	436	393		393
Reçus	447	330	332		332	
BAC professionnel Logistique et transports - exploitation des transports	Etablissements	46	44	48		48
	Candidats	928	891	920		920
	Reçus	731	706	689		689
	Apprentissage		1		1	1
	Candidats	30	37	45	5	50
	Reçus	25	31	32	4	36
BAC professionnel Logistique et transports - logistique de distribution	Etablissements	29		35		35
	Candidats	494		582		582
	Reçus	359		386		386
	Alternance	3	1		1	1
	Candidats	41	195	204	13	217
Reçus	33	163	128	8	136	
DUT Transport - logistique	Etablissements	17	17	17		17
	Candidats	1 016	989	1 098		1 098
	Reçus	925	894	999		999
BTS - transports -	Etablissements	24	25	24	2	26
	Candidats	642	605	616	33	649
	Reçus	496	418	444	19	463
	Alternance	3	2		2	2
	Candidats	90	118	64	43	107
	Reçus	59	71	44	28	72

TRANSPORTS ROUTIERS formation professionnelle continue

(Source : DTT)

formations		1996	1997	1998		
				AFT	PROMOTRANS	TOTAL
FIMO (1)	Présentés	5 163	4 021	4 150	1 009	5 159
	Reçus	4 792	3 632	4 092	940	5 032
FCOS (1)	Stagiaires	1 256	11 420	32 862	6 388	39 250
Conducteurs routiers Stages incluant le permis PL	Participants	4 089	3 482	2 748	870	3 618
	Journées / P	75 028	62 238	51 533	11 803	63 336
CAP - CAPUC	Présentés		63		6	6
	Reçus CAP	16	29		3	3
	Reçus CAPUC	10	11			
CFP	Présentés	6 713	5 031	4 175	1 249	5 424
	Reçus	5 355	4 167	3 399	951	4 350
Perfectionnement (2)	Stages	6 363	3 864	3 522	642	4 164
	Stagiaires	48 856	30 730	28 731	7 094	35 825
	Journées / P		52 069	36 356	23 627	59 983
Formations en entreprises	Moniteurs formés		50	32	86	118
Déménageurs	Stages		46	48	4	52
Perfectionnement	Stagiaires		227	285	45	330
	Journées / P		1 191	710	1 395	2 105
Chefs de PME et Dirigeants	Stages	454	542	335	97	432
	Stagiaires	3 160	3 889	2 643	584	3 227
	Journées / P	6 577	14 432	4 946	6 813	11 759
Autres personnels (Maîtrise, employés...)	Stagiaires	9 777	8 790	5 089	4 766	9 855
	Journées / P	119 899	111 849	80 197	29 630	109 827

(1) FIMO : Formation initiale minimale obligatoire

FCOS : Formation continue obligatoire de sécurité

(2) y compris les formations marchandises dangereuses

■ CSS 81 - Annexe II.16

TRANSPORTS ROUTIERS & ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

FORMATION PROFESSIONNELLES (nombre de participants)

FAMILLES PROFESSIONNELLES	1997	1998 estimé	Tendance 1999	
			AFT	Promotrans
■ Direction – Gestion				
DUT (*)	989	1 098	+	
BTS dont EMTR (*) (1)	735	778	=	=
EDTR (*)	38	39	=	
Ecole européenne des transports (*)	71	54		=
Attestation de capacité	2 981	2 587	=	=
Perfectionnement Maîtrise et Cadres	5 967	5 394	=	=
Enseignement supérieur de logistique	860	874	=	+
	11 641	10 824		
Conduite de véhicules				
CAP et BEP Conduite Routière (*)	1 914	2 158	+	=
CFP AFT	3 966	4 600	+	
Promotrans	1 035	907		=
AFPA	1 592	N.D.		
FIMO	4 322	5 259	+	=
FCOS	11 213	32 855	-	=
Initiation conducteurs (dont permis de Conduire)	3 293	3 021	=	=
Matières Dangereuses	19 866	25 042	=	+
Perfection. Prof. + Eco sécurité	13 356	10 322	=	=
	60 557	84 164		
Ventes/Achats				
Techniques d'exploitation (**)				
BAC Pro Transport / Logistique (*)	1 645	1 735	+	=
BEP Agent du transport/CFP - Agent Exploit. (*)	525	518	-	=
CAP Déménageurs (*)	36	100	=	
CAP Livreurs	9	10	=	
CAP/BEP Distribution Magasinage/CFP (3)	1 451	1 579	+	=
EPT	105	92	=	
ETL	232	287	=	
Initiation professionnelle	1 383	1 410	=	=
Perfectionnement professionnel	2 718	2 961	=	=
	8 104	8 692		
Maintenance				
BAC Pro (*)	72	85	=	=
BEP / CAP (*)	727	725	=	=
BP (*)	11	0		
ESMVI (*) (2)	16	19		=
Perfectionnement professionnel	849	819		=
CFP MRVI	28	24		=
	1 703	1 672		
TOTAL	82 005	105 352		

Ecole de Maîtrise des Transports Routiers

ESMVI : Ecole Supérieure de Maintenance des Véhicules Industriels

CFP Agent polyvalent magasinage

(*) Flux annuel

(**) A ces formations, il convient d'ajouter les formations de caristes.

N.D. Non disponible

Décembre 1998

■ CSS 81 – Annexe II.17

**TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT
CONTRATS JEUNES – ENTREPRISES**

FAMILLES PROFESSIONNELLES	1997		1998		ECARTS 98/97	
	ADAP T.	QUALIF.	ADAPT.	QUALIF.	ADAPT.	QUALIF.
DIRECTION	5	15	11	18	6	3
GESTION	166	599	216	616	50	17
VENTES / ACHATS	90	327	80	326	- 10	- 6
TECHNIQUES D'EXPLOITATION	89	302	84	315	- 5	13
DEMEMAGEMENT	26	436	19	419	- 7	- 17
MANUTENTION / MAGASINAGE	106	149	61	48	- 45	- 101
CONDUITE DE VEHICULES	543	2353	637	2 671	94	318
MAINTENANCE DES VEHICULES	62	53	80	69	18	16
INTERPROFESSION NEL	8	26	20	21	12	- 5
ENSEMBLE	1 095	4 260	1 208	4 503	113	243
	5 355		5 711			
CONTRATS D'ORIENTATION	66		129			

■ CSS 81 - Annexe II-18

LES FAMILLES PROFESSIONNELLES DANS LE TRANSPORT ROUTIER ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES

1. DIRECTION	Emplois de direction, notamment dans les petites entreprises (au moins un salarié) et de direction générale dans les grandes entreprises.
2. GESTION -2.1. Finances / comptabilité - 2.2. Personnel / formation -2.3. Administration - 2.4. Informatique	Emplois relevant des services généraux de l'entreprise Emplois liés à gestion comptable et financière de l'entreprise Emplois relevant des fonctions personnel et formation Emplois administratifs relevant des services généraux de l'entreprise Emplois liés aux activités d'informatique de gestion
3. VENTES / ACHATS	Emplois caractérisés par le démarchage, la visite et la négociation auprès des clients et auprès des fournisseurs y compris les postes liés aux fonctions d'accompagnement : marketing, publicité, relations publiques
4. TECHNIQUES D'EXPLOITATION - Transports internationaux - Transports nationaux - Déménagement	Emplois caractérisés par l'utilisation de techniques ou application de réglementation, les unes et les autres propres aux activités de transport
5. MANUTENTION / MAGASINAGE	Emplois liés aux opérations de manutention, de stockage et de magasinage
6. CONDUITE 6.1. Transport de personnes - 1er groupe - 2ème groupe 6.2. Transports de marchandises - 1er groupe - 2ème groupe - 3ème groupe	Emplois caractérisés par la conduite de véhicules de transport routier, quelles que soient leurs caractéristiques et les distances parcourues Emplois caractérisés à la fois par les déplacements d'une durée de plusieurs jours (la relation avec la ou les personnes transportées se situant hors du cadre strict du contrat de transport) et l'action auprès des prestataires de services extérieurs. Emplois autres que ceux relevant du 1er groupe (services réguliers services scolaires, lignes régulières, excursions à la journée, etc). Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante Emplois caractérisés par un ensemble de tâches liées à la fois aux marchandises transportées, aux véhicules utilisés et à l'environnement des transports effectués Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc...)
7. MAINTENANCE DE VEHICULES	Emplois caractérisés par l'entretien, le maintien et/ou la remise en ordre de véhicules de transport routier (fonction technique, atelier)
8. INTERPROFESSIONNEL	Tous les emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennage, etc...)

■ CSS 81 Annexe II-19

Niveau des emplois et des enseignements professionnels - Par référence aux diplômes

I et II

Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation supérieur ou équivalent à celui de la licence (11 à 13 années d'études en moyenne après le début du cycle moyen). Ex. : licences, doctorats, DESS ou DEA.

III

Techniciens supérieurs et cadres occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui qui peut être atteint par deux années d'études au-delà du baccalauréat (9 années d'études en moyenne après le début du cycle moyen) Ex. : BTS ou DUT.

IV

Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui d'un baccalauréat (7 années d'études en moyenne après le début du cycle moyen). Ex. : Bac pro.

V

Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du CAP ou du BEP.

VI

Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

■ CSS 81 – Annexe II-20

Liste des principaux sigles

ACEMO	Enquête annuelle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'Industrie et le Commerce
CAF	Comité des armateurs fluviaux
CARCEPT	Caisse autonome des retraites complémentaires et de prévoyance du transport
CCAF	Comité central des armateurs français
CFA	Congé de fin d'activité
CFDT	Confédération Française Démocratique du travail
CFTC	Confédération Française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération Générale de l'Encadrement
CGT	Confédération Générale du Travail
CGTFO	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNPEFP	Commission paritaire de l'emploi et de la formation permanente
CNT	Conseil national des transports
DADS	Déclarations annuelles des données sociales
DAEI	Direction des affaires économiques et internationales
DARES	Direction de l'analyse, de la recherche et des études statistiques
DGAC	Direction Générale de l'Aviation Civile
DRE	Direction Régionale de l'Équipement
DRTT	Direction Régionale du travail des Transports
DTT	Direction des Transports Terrestres
DTT-STAS	Sous-Direction des Affaires Sociales
DTT-STR	Sous-Direction des Transports Routiers
EAE	Enquête annuelle d'entreprises
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
GEN	Grandes Entreprises Nationales
IGTMOT	Inspection Générale du Travail et de la main d'œuvre des transports
INRETS	Institut National de recherche sur les transports et leur sécurité
NAF	Nomenclature française des activités
NAP	Nomenclature d'activité et de produits
OPCA	Organisme Public Collecteur Agréé
OST	Observatoire social (régional) des transports
PCS	Profession et catégories professionnelles
SNAD	Syndicat national des activités du déchet
SES	Service Economique et Statistique
TAM	Technicien agent de maîtrise
UFT	Union des Fédérations de Transport
UTP	Union des Transports Publics