

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

Avril 2004

RAPPORT SUR
L'EVOLUTION SOCIALE
DANS LES TRANSPORTS TERRESTRE,
MARITIME ET AERIEN
en 2002-2003

Rapporteur: R. Blatter

SOMMAIRE :

INTRODUCTION AU RAPPORT	6
--------------------------------------	----------

PREMIERE PARTIE : LA REGULATION..... 15

I) LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES	15
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------

<i>1.1. Les dispositions supranationales</i>	<i>15</i>
----------------------------------------------------	-----------

<i>1.2. Les principales dispositions internes réglementaires et conventionnelles intervenues (voir annexe I pour présentation détaillée des textes réglementaires et accords collectifs).....</i>	<i>16</i>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

II) LE CONTROLE	20
------------------------------	-----------

<i>2.1. Le contrôle de la réglementation des transports terrestres</i>	<i>20</i>
------------------------------------------------------------------------------	-----------

<i>2.2. L'activité de l'inspection du travail des transports en 2002</i>	<i>26</i>
--------------------------------------------------------------------------------	-----------

DEUXIEME PARTIE : DONNEES STATISTIQUES 29

CONCERNANT LA BRANCHE..... 29

I) LA DEMOGRAPHIE DES ENTREPRISES	29
------------------------------------------------	-----------

II) L'EMPLOI.....	30
--------------------------	-----------

<i>2.1. Le transport, secteur fortement créateur d'emploi sur longue période.....</i>	<i>30</i>
---------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<i>2.2. Les perspectives de l'emploi dans les transports.....</i>	<i>31</i>
-------------------------------------------------------------------	-----------

<i>2.3. Les effectifs salariés et non salariés des entreprises au 31/12/2002 (données CCTN)</i>	<i>32</i>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<i>2.4. Le travail différencié</i>	<i>34</i>
------------------------------------------	-----------

<i>2.5. Autres données statistiques</i>	<i>34</i>
-----------------------------------------------	-----------

III) LA FORMATION	38
--------------------------------	-----------

<i>3.1. La structure par diplôme des effectifs salariés des transports</i>	<i>38</i>
----------------------------------------------------------------------------------	-----------

<i>3.2. La place des transports dans l'effort de formation.....</i>	<i>38</i>
---------------------------------------------------------------------	-----------

<i>3.3. L'OPCA transports (données Opca transports)</i>	<i>39</i>
-----------------------------------------------------------------	-----------

IV) LES REMUNERATIONS	41
------------------------------------	-----------

<i>4.1. Evolution des rémunérations en 2002.....</i>	<i>41</i>
------------------------------------------------------	-----------

<i>4.4. Participation et intéressement collectif des salariés.....</i>	<i>43</i>
------------------------------------------------------------------------	-----------

V) LA DUREE DU TRAVAIL	44
-------------------------------------	-----------

<i>5.1. Durées et rythmes de travail</i>	<i>44</i>
------------------------------------------------	-----------

<i>5.2. Evolution de la durée du travail dans les transports : 1980-2002</i>	<i>45</i>
------------------------------------------------------------------------------------	-----------

VI) LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LA PREVENTION	47
------------------------------------------------------------	-----------

<i>6.1. Les risques professionnels.....</i>	<i>47</i>
---------------------------------------------	-----------

<i>6.2 Les actions de prévention :.....</i>	<i>52</i>
---------------------------------------------	-----------

VII) LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE	54
7.1. <i>Les régimes spéciaux</i>	54
7.2. <i>Caisse autonome des Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transport (CARCEPT)</i>	54
7.3. <i>L'ex-Caisse Autonome Mutuelle de Retraites (CAMR)</i>	54
7.4. <i>Institution de Prévoyance pour l'inaptitude à la Conduite (IPRIAC)</i>	55
7.5. <i>Données ENIM concernant les gens de mer</i>	55
7.6. <i>Données concernant les personnels navigants de l'aviation civile – source : caisse de retraite du personnel navigant (CRPN)</i>	56
VIII) LE DIALOGUE SOCIAL	57
8.1. <i>Les élections professionnelles</i>	57
8.2. <i>La négociation collective</i>	58
8.3. <i>Les conflits du travail dans le secteur des transports en 2002</i>	58
TROISIEME PARTIE : DONNEES PAR MODE	63
I) DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS	63
1.1. <i>L'emploi (données Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi - CNPE)</i>	64
1.2. <i>La formation</i>	69
1.3. <i>Le dialogue social : bilan de la négociation 2002 et 2003 dans le transport routier (voir contenu détaillé des accords en annexe I)</i>	75
II) LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES	76
2.1 <i>Evolution des effectifs d'entreprises et de salariés</i>	76
2.2. <i>L'emploi</i>	77
2.3. <i>La formation</i>	80
2.4. <i>La durée du travail des conducteurs routiers</i>	81
2.6. <i>La sécurité et la prévention des accidents du travail</i>	86
<i>DONNEES COMPLEMENTAIRES CEREQ</i>	88
III) LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS	95
3.1. <i>L'emploi</i>	95
3.2. <i>La durée du travail</i>	96
3.3. <i>Les rémunérations</i>	98
3.4. <i>La sécurité et la prévention</i>	98
3.5. <i>Le dialogue social</i>	99
IV) LES TRANSPORTS URBAINS.....	100
4.1. <i>L'emploi</i>	100
4.2. <i>La formation professionnelle</i>	103
4.3. <i>La durée du travail</i>	104
4.4. <i>Les rémunérations</i>	104
4.5. <i>La sécurité</i>	105
4.6. <i>Le dialogue social</i>	107

V) LA SNCF.....	108
5.1. <i>L'emploi</i>	108
5.2. <i>La formation</i>	110
5.3. <i>La durée du travail</i>	110
5.4. <i>Les rémunérations</i>	111
5.5. <i>La sécurité et la prévention</i>	111
5.6. <i>Le dialogue social</i>	112
VI) LA RATP.....	115
6.1. <i>L'emploi</i>	115
6.2. <i>La formation</i>	116
6.3. <i>La durée du travail</i>	117
6.4. <i>Les rémunérations</i>	117
6.5. <i>La sécurité et la prévention</i>	118
6.6. <i>Le dialogue social</i>	119
VII) LES REMONTEES MECANIQUES.....	120
7.1. <i>L'emploi</i>	120
7.2. <i>La formation</i>	121
DONNEES COMPLEMENTAIRES CEREQ (<i>PORTRAITS STATISTIQUES DE BRANCHES</i>).....	124
VIII) LE TRANSPORT FLUVIAL.....	127
8.1. <i>Structure du secteur</i>	127
8. 2. <i>L'emploi dans le secteur</i>	127
8.3. <i>La formation professionnelle</i>	128
8.4. <i>La sécurité et la prévention</i>	130
8.5. <i>Le dialogue social</i>	132
IX) LE TRANSPORT MARITIME.....	133
9.1. <i>Données générales au secteur</i>	133
9.2. <i>L'emploi</i>	134
9.3. <i>La formation</i>	140
9.4. <i>Les conditions de travail et de rémunération</i>	141
9.5. <i>La sécurité et la prévention</i>	141
9.6. <i>Le dialogue social</i>	142
X) LE TRANSPORT AERIEN.....	144
10.1. <i>Données générales concernant la branche</i>	145
10.2. <i>La formation</i>	151
10.3. <i>Les conditions de travail et de rémunération</i>	152
10.4. <i>La sécurité et la prévention</i>	153
10.5. <i>La négociation collective (données DGAC)</i>	153
10.6. <i>Les entreprises (données DGAC – DTE)</i>	154

ANNEXE I	159
LE CADRE REGLEMENTAIRE ET CONVENTIONNEL	159
DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES.....	159
I) MODIFICATIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES INTERVENUES EN 2002-2003.....	159
<i>I.I. La réglementation communautaire.....</i>	<i>159</i>
<i>I.II La réglementation nationale</i>	<i>160</i>
II) LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES.....	163
<i>II.1. Accords conclus dans les transports routiers de marchandises.....</i>	<i>163</i>
<i>II.2. Dans les transports routiers de voyageurs.....</i>	<i>166</i>
<i>II.3 Dans les remontées mécaniques</i>	<i>167</i>
<i>II. 4. Dans le transport aérien et l'assistance en escale</i>	<i>168</i>
ANNEXE II Données européennes.....	170
ANNEXE III - Tableaux statistiques.....	176

INTRODUCTION AU RAPPORT

Comme les années précédentes, le rapport annuel sur l'évolution sociale dans les transports en 2002-2003 comporte une partie relative à l'ensemble de la branche transport permettant de situer le secteur au sein de l'ensemble des activités et de faire des comparaisons entre sous-secteurs du transport ainsi qu'une partie consacrée tour à tour à l'examen de chacun des modes de transport.

Cette année, le rapport innove quelque peu sur le plan de son architecture dans la mesure où il comporte une première partie consacrée à ce qu'il est convenu d'appeler la régulation sociale.

Cette partie présente, d'une part, les principales normes européennes, nationales et conventionnelles intervenues dans les transports en 2002 –2003 et, d'autre part, l'activité des services qui sont chargés plus spécifiquement de contrôler l'application de ces différentes normes et réglementations.

Par ailleurs, sur le plan du contenu, certains apports de l'étude effectuée l'an passé pour le compte du CNT par le cabinet ITHAQUE et portant sur 25 années d'évolution sociale, à travers le rapport social¹ notamment, ont été intégrés.

Ceci permet de présenter, en plus des séries habituelles portant sur les dernières années, certaines évolutions de longue durée portant sur le dernier quart de siècle du précédent millénaire. Ces évolutions sont notables dans le domaine social comme dans les autres domaines, économique et technique notamment, et vont de pair avec une modernisation générale du secteur qui a pu se traduire sur le plan de l'emploi par exemple par des résultats diamétralement opposés selon les sous-secteurs d'activité. (*voir ci-après 1) l'emploi*).

Enfin, au niveau de la présentation, cette dernière édition du rapport comprend davantage de graphiques que les années précédentes, ce qui permet de rendre plus lisibles ces évolutions portant sur longue période.

Ce travail n'a été rendu possible que grâce aux différents apports obtenus.

Il faut rappeler en effet que le rapport social annuel du CNT constitue une œuvre collective élaborée à partir des contributions des différentes organisations professionnelles et des différents services du ministère chargé des transports.

Rapports de branche, bilans sociaux des grandes entreprises nationales, rapports des comptes transports de la nation, rapports d'activité des services de contrôle, etc.... en constituent le matériau.

Ces multiples apports permettent une présentation la plus exhaustive possible des évolutions statistiques intervenues dans les transports dans les différents domaines du social : emploi, formation, durée du travail, rémunération, sécurité du travail, dialogue social et conflictualité...

D'autres, d'ordre plus qualitatif, permettent de retracer l'évolution normative, réglementaire et conventionnelle, visant à mieux encadrer et réguler l'organisation et les relations sociales du secteur.

¹ Le premier rapport sur l'évolution sociale dans les transports porte sur l'année 1976

L'évolution sociale dans les transports en 2002 - 2003

Synthèse du rapport

Le rapport met, entre autres, l'accent sur les points suivants: l'évolution de l'emploi, la formation, la durée du travail, la sécurité, les conflits collectifs et leur prévention.

1) L'emploi : une conjoncture peu porteuse, mais des perspectives de développement à moyen terme

Dans un environnement économique peu porteur, puisque la croissance de la production de la branche transports a été limitée en 2002 (+0,3%) et que des secteurs comme le transport routier de marchandises ont connu un recul de 2,3%, la progression de l'emploi s'est néanmoins poursuivie en 2002, mais de manière ralentie (+1,1% après + 2,4% en 2001), et le nombre de demandeurs d'emploi issus des transports s'est accru de 12%.

La tendance ne s'améliore pas pour les **trois premiers trimestres de l'année 2003**, puisque de fin septembre 2002 à fin septembre 2003, le SES constate pour la première fois depuis dix ans une diminution des effectifs du secteur (-0,6%). En particulier, les effectifs du transport aérien privé ont chuté de plus de 15%.

Dans le transport routier, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPEFP) constate pour 2003 une légère progression de l'emploi (+1,2%). Toutefois, elle observe pour la première fois depuis de très nombreuses années une baisse du nombre de conducteurs routiers marchandises (-0,5%).

Sur longue période, le transport a été néanmoins **fortement créateur d'emploi**.

Ainsi, sur un quart de siècle, entre 1976 et 2000, les effectifs de la branche se sont accrus de près d'un tiers (31%).

Cette croissance élevée a été imputable au secteur privé, transport routier de marchandises (+92%), transport routier de voyageurs (+34%) et activités auxiliaires de transport ayant connu des progressions remarquables.

Le transport aérien a également progressé de manière très importante (+87%). Il faut toutefois imputer une grande partie de cette progression à l'essor d'Air France, le transport aérien privé ayant connu des évolutions en dent de scie.

Inversement, la diminution des effectifs a, pour des raisons différentes, été forte pour les transports maritime (-61%), ferroviaire (-33,5%) et fluvial (-34%).

L'un des faits majeurs de la période a été le développement de la logistique, fonction de plus en plus externalisée par les industriels notamment.

La stagnation de l'emploi en 2002 et 2003 a mis au second plan la question récurrente au cours des trois années de la fin du siècle précédent des **difficultés de recrutement**, hormis pour le transport maritime, pour lequel le problème a un caractère structurel.

Or, face aux départs massifs à la retraite qui interviendront dans la plupart des secteurs du transport comme dans le reste de l'économie d'ici quelques années et sans même envisager une amélioration prévisible de la situation économique, les entreprises devraient davantage rechercher à **anticiper les évolutions de l'emploi**.

La mise en place prochaine des **Observatoires de branche sur les métiers et les qualifications** prévue par l'Accord national Interprofessionnel du 20 septembre 2003 devrait permettre de donner un caractère plus prospectif aux travaux des commissions paritaires de l'emploi.

Les prévisions effectuées en 2001 par le **Commissariat du Plan et par la DARES** ont fait état de besoins très importants d'ici 2010, de l'ordre de 700000 emplois à pourvoir dans les transports, dont près de 400000 emplois de remplacement. Par ailleurs selon ces prévisions, 300000 emplois de conduite seraient à pourvoir, pour le transport pour compte d'autrui et pour compte propre.

Même si de telles prévisions reposant sur des hypothèses de croissance annuelle du PIB de 2,9%, peuvent apparaître quelque peu exagérées aujourd'hui, nous ne pouvons qu'inviter tous les acteurs intéressés à se mobiliser afin de réfléchir aux différentes solutions susceptibles de permettre de faire face à des difficultés prévisibles.

2) Globalement, les emplois du secteur présentent une bonne stabilité

Selon l'enquête ACEMO, au 3ème trimestre 2003 la proportion de salariés en **contrat à durée déterminée** est inférieure dans les transports au taux de CDD de l'ensemble des secteurs (respectivement 4,6% et 6,4% des salariés). Par rapport à 2000, on constate une légère baisse de cette proportion dans les transports alors qu'elle a augmenté dans l'ensemble des secteurs.

Cette évolution paraît corroborée par le constat effectué par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. qui relève une diminution du pourcentage des embauches sous CDD qui représentait près de 45% en 1998 et n'en représente plus en 2002 et 2003 que 27%.

Pour sa part, le **travail temporaire** est stable et représente 3,7% des effectifs du secteur, soit 40200 équivalents-emplois à plein temps sur l'année.

La proportion de salariés à **temps partiel**, en très légère progression, est également inférieure dans les transports à l'ensemble des secteurs: 7,5% contre 13,7% en 2003.

L'emploi dans les transports est essentiellement masculin (79% dans les transports contre 55,2% dans l'ensemble de l'économie), ce qui explique en partie le poids relativement faible du travail à temps partiel dans le secteur.

Il se caractérise également par une proportion importante d'emplois ouvriers, 51% contre 26% pour l'ensemble de l'économie.

Cette sur représentation ouvrière est particulièrement forte dans le transport routier de marchandises où l'on dénombre 83% d'ouvriers en 2001 (selon les DADS). Parmi les ouvriers, 86% exercent le métier de conducteur.

Dans le transport maritime, le personnel d'exécution représente quant à lui 70% de la population des *navigants.

L'un des principaux problèmes du secteur tient au vieillissement de sa population salariée. La moitié des salariés a plus de 40 ans. Selon l'enquête emploi, cette part a augmenté entre 1990 et 2000 de 7 points, au détriment de la tranche d'âge 25-39 ans.

Le transport routier de marchandises se caractérise par une pyramide des âges un peu plus jeune. Les salariés de moins de 40 ans y représentent 52 % des effectifs salariés en 2002.

Par ailleurs, la **mobilité interentreprises** est relativement élevée dans le secteur du transport et plus particulièrement dans le transport routier de marchandises.

En 2001, le taux de rotation était de 34% de l'effectif moyen dans les transports et de 37% dans le TRM, soit à un niveau inférieur de 10 points de celui observé dans la construction et l'industrie. Néanmoins, si la mobilité interentreprises est élevée, les salariés restent majoritairement dans le secteur.

Si la norme demeure dans le secteur le recours au contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, il faut toutefois rappeler qu'au cours de ces années 2002 et 2003, un certain nombre de défaillances d'entreprises importantes sont intervenues, notamment dans le transport aérien.

3) La formation : les transports maintiennent leur effort d'investissement sur les ressources humaines

D'année en année, le niveau de formation s'élève dans les transports même s'il est encore inférieur à la moyenne de l'ensemble des secteurs. L'évolution entre 1990 et 2002 montre une tendance à la baisse de la proportion des non diplômés dans les effectifs et parallèlement à l'augmentation à un rythme voisin du nombre des actifs ayant poursuivi leurs études jusqu'au baccalauréat ou au-delà.

Dans le transport routier de marchandises, si 30,5% des conducteurs n'avaient, en 2002, aucun diplôme, (contre 34% en 2000), l'enquête conjoncturelle DTT-SES indique que 15% (21% en 2000) seulement des jeunes conducteurs de moins de 35 ans sont sans diplôme.

De manière générale, les transports consacrent un **effort important** à la formation professionnelle continue. Toutefois, les données du Cereq pour l'année 2000 montrent que les efforts financiers consacrés à ce domaine se stabilisent aux alentours de 5% pour le transport terrestre, et connaissent un léger tassement dans les autres secteurs.

Pour les transports terrestres, le pourcentage élevé est du à la SNCF et à la RATP qui consacrent chacune autour de 7% de leur masse salariale à la formation continue.

Dans les autres secteurs du transport terrestre, parmi lesquels le transport routier est prépondérant, le **taux de participation financière** varie de 1,5% pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 2,2% pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Les salariés du secteur des transports accèdent davantage, en moyenne, à la formation professionnelle continue que les salariés des autres secteurs : **42% contre près de 36 %** pour l'ensemble des secteurs. Le taux d'accès a toutefois nettement baissé en 2000 dans le transport maritime. Par contre, dans le transport aérien, il a progressé à un niveau inégalé jusque là.

Le bilan à fin 2002 des formations obligatoires des conducteurs routiers, Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS), mises en place par l'accord - cadre du 20 janvier 1995 pour les salariés du TRM et généralisées par la loi du 6 février 1998 à l'ensemble des conducteurs routiers professionnels, montre une progression très importante (quoique en dents de scie du fait de la périodicité des obligations), puisqu'en huit ans plus de 75000 FIMO et près de 312000 FCOS ont été obtenues pour le seul transport pour compte d'autrui.

L'ensemble des acteurs de la branche et, tout particulièrement les organismes de formations et les entreprises, se sont fortement mobilisés pour faire face avec succès au défi représenté par la mise en œuvre de ces formations obligatoires qui entraînent incontestablement une plus grande **professionnalisation du métier de conducteur routier**.

Concernant l'application aux conducteurs routiers des autres Etats membres d'un dispositif de formation obligatoire proposé à l'instigation de la France dès 1997, la **Directive 2003/59 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2003** relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs routiers a été publiée le 10 septembre au JOCE .

Elle prévoit une qualification initiale préalable à l'embauche acquise en cas de succès à un examen après une formation longue (280 heures) ou accélérée (140 heures) selon le cas. Une formation continue d'une durée de 35 heures sera dispensée tous les cinq ans.

Les Etats membres disposent de **trois ans pour transposer la Directive** (avant le 10 septembre 2006).

4) La durée du travail : vers la normalisation du secteur

Si, selon l'enquête ACEMO, au 3^e trimestre 2003, la durée moyenne hebdomadaire du travail des salariés reste supérieure de près d'une heure dans les transports à celle de l'ensemble de l'économie (respectivement 36,50 heures et 35,63 heures), la réduction a été significative de 1998 à 2003 (3 heures et demie).

L'incidence du mouvement de réduction de la durée du travail est significative: au 1^{er} octobre 2003, plus de 76% des salariés du transport effectuaient moins de 36 heures par semaine (60% au 1^{er} octobre 2001) et 20,3% 39 heures et plus alors qu'ils étaient 75% dans cette dernière situation deux ans auparavant.

Les données sur les deux décennies 80-90 montrent les évolutions parcourues :

- En 1980, la durée du travail moyenne des ouvriers du transport est 44,40 heures par semaine; elle est à cette époque supérieure de 3,40 heures à celles des ouvriers de l'ensemble des secteurs.
- En 1998, cette durée passe sous la barre des 40 heures hebdomadaires et l'écart s'est réduit à un peu plus d'une heure.

Cette réduction concerne tous les modes de transport. Pour le TRM, les résultats de l'enquête conjoncturelle DTT-SES indiquent qu'en 2002, la durée hebdomadaire de temps de service s'est réduite d'une heure pour les conducteurs « courtes distances » à une heure 1/3 pour les « longues distances ».

Les écarts autour de ces données moyennes montrent que des progrès peuvent être encore faits dans ce domaine, dans la mesure où il ressort aussi bien des enquêtes SES- DTT que des constats opérés à grande échelle par les services de contrôle que, dans 30% des cas pour les grands routiers et 40% pour les « courtes distances », un dépassement plus ou moins important des durées maximales du temps de travail ou de service était observé.

Une étude du Comité National Routier (CNR) (cf. Cahiers de l'Observatoire- décembre 2003) tend à montrer que la durée de conduite et la durée de travail des conducteurs « grands routiers » seraient actuellement sensiblement inférieures (jusqu'à 15%) à celles pratiquées de manière habituelle par les conducteurs des autres Etats membres.

Toutefois, cette situation en défaveur des entreprises françaises devrait s'atténuer après 2005 puisque à cette échéance tous les Etats membres devront avoir transposé la **directive 2002/15 du Parlement et du Conseil du 11 mars 2002**². Selon l'administration, le différentiel maximal en matière de temps de travail avec les autres pays devrait alors s'en trouver sensiblement réduit.³

La baisse du temps de service, tout d'abord initiée par l'accord du 23/11/1994 conclu dans le cadre du Contrat de progrès par les partenaires sociaux et amplifiée par la mise en oeuvre des mesures d'application au secteur du dispositif de réduction du temps de travail issu des lois Aubry a été effective puisqu'en 2002, la durée moyenne mensuelle du temps de service est d'environ 192 heures alors qu'elle était d'environ 220 heures en 1999.

Le processus « d'aménagement - réduction du temps de travail (ARTT) » a été à l'origine d'un mouvement de réorganisation de l'activité dans certaines entreprises ayant permis d'allonger la durée d'utilisation des véhicules et dont la mise en oeuvre a certainement entraîné des gains de productivité grâce notamment à la déconnexion du couple camion-conducteur.

³ La directive prévoit une durée hebdomadaire du travail à 48 heures en moyenne sur 4 mois et à 60 heures sur une semaine isolée. A titre indicatif, pour les « grands routiers », la réglementation nationale prévoit comme durée de temps de service fixée par référence à la durée légale de 35 heures et par le jeu d'un dispositif d'équivalence, 43 h par semaine (56h maximales au cours d'une semaine isolée) et 186 h par mois (220 h au maximum).

5) La sécurité du travail, des situations toujours contrastées selon les modes, mais de sensibles améliorations sur le long terme

Les transports et la manutention des marchandises constituent des activités à risques: en 2002, sur un effectif salarié de 937000 personnes (hors SNCF et RATP), près de 65800 ont été victimes d'accidents du travail avec arrêt, soit une proportion de 7,4% des salariés, contre 4,4% pour l'ensemble des activités.

Si globalement, des progrès sont observés en 2002 par rapport à 2001, en revanche, certains secteurs connaissent une certaine détérioration dans les secteurs montrés généralement en exemple (SNCF, transport fluvial de passagers).

Les transports routiers de marchandises représentaient en 2002 le quart environ des effectifs salariés de l'ensemble «transport et manutention» (26%), le tiers du total des accidents avec arrêt enregistrés dans l'ensemble du secteur et près de 64% du total des décès (93 décès dans le TRM pour un total de 145 dans les secteurs des transports et de la manutention.).

Selon le dernier bilan social du TRM, les risques d'accident diminuent avec l'âge mais leur gravité s'accroît. Le taux de risque chez les ouvriers non qualifiés est par ailleurs près de trois fois plus élevé que chez les ouvriers qualifiés dont font partie les conducteurs.

L'évolution sur la période de 1980 à 2002 montre toutefois de notables améliorations. En effet, la progression du nombre d'accidents avec arrêt n'a pas été proportionnelle à l'augmentation des effectifs salariés et, surtout, on constate sur la période une forte diminution de la gravité des accidents.

Cette amélioration, imputable aux différentes actions de prévention entreprises et à l'implication de tous les acteurs devrait se poursuivre les prochaines années.

Parmi les différentes actions, il faut souligner en dernier lieu, la signature d'une nouvelle **Charte de partenariat Sécurité routière** par l'Etat et les organisations professionnelles du transport routier de marchandises.

La Charte vise à intégrer la prévention du risque routier dans l'organisation du travail en entreprise à travers un certain nombre d'engagements et d'actions tels que l'aide à l'élaboration des plans de prévention des risques routiers.

Sur un plan plus général, les pouvoirs publics ont soutenu les actions relatives à **la prévention des accidents de la circulation** auxquels sont exposés tous les salariés amenés à conduire un véhicule dans le cadre professionnel; les accidents routiers représentent en effet la moitié des accidents mortels du travail (hors accidents de trajet).

A cet égard, la baisse du nombre d'accidents de la route impliquant au moins un **poids lourd** se poursuit en 2002.

Leur part dans l'ensemble des accidents corporels a baissé (5,1% en 2002) mais leur gravité a légèrement augmenté depuis trois ans.

De son côté, la CNAM dénombre pour 2002, 48 accidents mortels du travail occasionnés par un camion de plus de 3,5 tonnes.

6) Les conflits collectifs , 2002-2003, deux années qui se suivent mais ne se ressemblent pas

Le niveau de conflictualité dans les transports s'est situé à un niveau peu élevé en 2002.

Selon les données disponibles, près de 135 000 journées de travail ont été perdues en 2002 pour fait de grève, soit 48 % de moins qu'en 2001, malgré une diminution assez réduite du nombre de conflits (- 2 % hors RATP).

L'explication principale en est le nombre très faible de journées perdues à la SNCF du fait des grèves (0,21 journées de grève par agent en moyenne).

Le nombre de jours perdus à la RATP et dans les transports urbains de province a également fortement baissé en 2002.

Par contre, il a progressé à Air France et a été multiplié par trois dans les transports routiers de marchandises et de voyageurs, malgré une diminution du nombre de conflits.

En 2003, le mouvement de contestation de la réforme des retraites aura été à l'origine d'une recrudescence sensible de la conflictualité dans le secteur public, puisque par rapport à l'année précédente, le nombre moyen de journées de grève par agent a été multiplié par dix à la SNCF et par cinq à la RATP.

A la RATP, les partenaires sociaux ont, fin 2001 prolongé en l'améliorant par un accord signé par les organisations syndicales, y compris deux syndicats sur cinq de la CGT, le dispositif d'« alarme sociale » mis en place en 1996.

A la SNCF, est intervenue en 2003, la signature par trois syndicats, d'un protocole d'accord sur « l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits » qui s'inspire en partie du système de veille sociale instauré à la RATP.

7) L'harmonisation sociale dans les transports, trois avancées de portée très importante

Dans le secteur du transport routier, la libéralisation du marché européen ne s'est pas accompagnée de progrès concomitants en matière d'harmonisation sociale, d'où des risques de distorsion de concurrence pouvant avoir une incidence sur la sécurité des conducteurs et des autres usagers de la route ainsi que de sur la compétitivité du pavillon français.

D'importants progrès ont été réalisés en France depuis la signature en 1994 du contrat de progrès dans le sens de la réduction, du décompte et du paiement intégral de l'ensemble des temps d'activités des conducteurs routiers.

C'est pourquoi l'harmonisation sociale dans le transport routier est depuis de nombreuses années une priorité de la France.

Les efforts déployés ont permis par la suite des avancées marquantes ces deux dernières années en matière de durée du travail (directive temps de travail 2002-15 du 11 mars 2002), de conditions d'emploi des conducteurs non ressortissants (attestation de conducteur), et de formation professionnelle des conducteurs routiers (directive formation).

Hormis l'attestation de conducteur déjà exigible pour les conducteurs ressortissants de pays tiers depuis le 19 mars 2003, les directives temps de travail et formation devront faire l'objet d'une transposition et leur application à tous les Etats membres est prévue en 2005 pour la première et en 2009 pour la seconde.

La révision de la directive contrôle 88/599/EC est également en cours de discussion au niveau des instances européennes. L'amélioration de la qualité des contrôles et leur augmentation quantitative (l'objectif étant de passer de 1 à 3% des feuilles d'enregistrement contrôlées par année) l'accroissement des contrôles effectués en coopération entre les Etats membres ainsi que l'amélioration du recueil des statistiques constituent les principales mesures envisagées.

8) Des améliorations conventionnelles de premier plan

En 2002 et 2003, des accords importants ont été conclus dans tous les modes de transport.

Par exemple, dans le transport maritime, un accord portant sur les salaires minimaux des personnels navigants, dans le transport aérien, un accord sur le travail de nuit du personnel au sol.

Dans le transport routier et dans le transport public urbain, plusieurs accords marquants sont notamment intervenus.

Parmi ces accords, celui du 25 novembre 2002 portant sur l'évolution, de 2003 à 2005, des salaires conventionnels dans les **transports routiers** de marchandises et les activités auxiliaires du transport est remarquable par sa durée de trois ans.

Il est aussi le premier, conclu dans une branche, à accompagner la future loi « Fillon » sur la convergence du Smic et des garanties de rémunération résultant du passage aux 35 heures.

Les revalorisations prévues par l'accord garantissent le maintien d'une hiérarchie des salaires conventionnels. Intéressant toutes les catégories professionnelles, il affiche cette politique en établissant des taux horaires qui évoluent, en trois ans, d'au moins 11,4 %.

La première hausse intervenue au 1^{er} juillet 2003 de + 3,675% entraîne un surcoût sur le poste salarial pour les entreprises que le CNR, dans une simulation, a évalué de 3,5% à 5,5% selon le cas. Toutefois, selon l'étude, l'allègement de charges du dispositif dit Fillon ferait dans certains cas plus que compenser l'incidence de la hausse intervenue.

Pour le **transport interurbain de voyageurs**, un accord d'**aménagement et de réduction du temps de travail**, conclu le 18 avril 2002, et applicable après son extension intervenue en décembre 2003, complété par d'autres accords ou avenants, modifie profondément les règles de rémunération et de décompte des temps (amplitudes).

Il a donné lieu à des modifications réglementaires et à une renégociation des contrats afin de tenir compte de l'impact financier de l'accord. Cet impact a été évalué dans le cadre d'un groupe de travail du CNT et il est très variable selon les situations.

Le texte inclut des dispositions salariales - création d'un 13^e mois et d'une **garantie de rémunération** pour le passage au nouveau dispositif - et une **garantie d'emploi** en cas de successions de prestataires, lors de la cessation d'un contrat ou d'un marché public.

Il prévoit de nouvelles garanties en faveur des conducteurs à temps partiel.

Dans les **transports publics urbains de voyageurs**, l'accord de branche sur la formation professionnelle signé le 20 mai 2003 se substitue à celui du 19 novembre 1996, arrivé à échéance.

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

REMARQUES PREALABLES

* * *

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

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

- L'UNEDIC recense les effectifs des salariés présents dans chaque établissement au 31 décembre ;
- La CNAM fait la moyenne des effectifs qui lui sont communiqués à la fin des quatre trimestres et comptabilise les salariés au prorata de la durée de leur contrat de travail (contrat à durée déterminée), et au prorata de leur temps de travail (salariés à temps partiel) ;
- L'enquête effectuée par le Service Economique et Statistique du Ministère chargé des Transports (Enquête annuelle d'entreprise) auprès des entreprises de transport ne retient que l'activité principale du siège social ; le SES pour la détermination des effectifs globaux apporte certains ajustements pour tenir compte de l'éventuelle non similitude de code d'activité entre les établissements et le siège social de l'entreprise. Cette dernière remarque explique plus particulièrement les écarts constatés entre les statistiques de l'UNEDIC et celles du Ministère chargé des transports dont les derniers chiffres disponibles portent sur l'année 2000

PREMIERE PARTIE : LA REGULATION

D) LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES

1.1. Les dispositions supranationales

L'harmonisation sociale européenne dans les Transports routiers de passagers et marchandises :

Dans le secteur du transport routier, la libéralisation du marché européen ne s'est pas accompagnée de progrès concomitants en matière d'harmonisation sociale, d'où des risques de distorsion de concurrence pouvant avoir une incidence sur la sécurité des conducteurs et des autres usagers de la route ainsi que sur la compétitivité du pavillon français.

D'importants progrès ont été réalisés en France depuis la signature en 1994 du contrat de progrès dans le sens de la réduction, du décompte et du paiement intégral de l'ensemble des temps d'activités des conducteurs routiers.

C'est pourquoi l'harmonisation sociale dans le transport routier est de longue date une priorité de la France. Les efforts déployés ont permis des avancées significatives ces deux dernières années en matière de durée du travail, de conditions d'emploi des conducteurs non ressortissants, et de formation professionnelle des conducteurs routiers..

- **Durée du travail des conducteurs :**
 - **La Directive 2002/15 du Parlement et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier** fixe la durée hebdomadaire du travail à 48 heures en moyenne sur 4 mois et à 60 heures sur une semaine isolée. Elle concerne les salariés et les conducteurs indépendants.

Elle limite à 10 heures la durée quotidienne du travail des personnels effectuant du travail de nuit. La date limite de transposition est le 23 mars 2005 pour les salariés, et le 23 mars 2009, sur la base d'une proposition de la Commission européenne, pour les conducteurs indépendants.

- **Le processus de modification du règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant les temps de conduite et de repos des conducteurs avance :**

La Commission a présenté le 12 octobre 2001 une proposition de nouveau règlement destiné à remplacer le règlement 3820/85 sur les temps de conduite et de repos.

Cette proposition présente certaines améliorations (suppression du fractionnement des interruptions de conduite, suppression du repos quotidien fractionné, allongement du repos hebdomadaire, clause d'extraterritorialité rendant possible la poursuite des infractions commises à l'étranger) mais ne comporte pas de réduction des temps maximaux de conduite qui restent fixés à 56 heures sur une semaine et à 90 heures sur deux semaines.

L'objectif poursuivi par la France est d'aboutir à une réduction significative des temps de conduite de manière à les rendre compatibles avec les temps maximaux de travail fixés par la directive du 11 mars 2002 compte tenu du volume des autres temps (autres travaux, disponibilité) associés à l'activité de conduite.

Ce projet, présenté sous la présidence belge, a été longuement discuté sous la présidence espagnole pendant le 1^{er} semestre 2002, mais peu sous la présidence danoise. La présidence grecque ne l'a pas inscrit à son programme de travail pour le 1^{er} semestre 2003.

Il a cependant été examiné par le Parlement européen, qui a fait quelques propositions d'amélioration qui recueillent l'avis favorable de la France, telle la référence à la semaine calendaire pour la période de référence de la durée de conduite.

- **Les conditions d'emploi des conducteurs non ressortissants**

Le Règlement (CE) n° 484/2002 du Parlement européen et du Conseil du 1^{er} mars 2002 modifiant les règlements (CEE) 881/92 et (CEE) n° 3118/93 du Conseil institue une attestation de conducteur obligatoire pour tout transport international de marchandises effectué sous le couvert d'une licence communautaire par un conducteur ressortissant d'un Etat tiers.

Cette attestation est délivrée par l'Etat membre d'établissement du transporteur. Elle atteste que le conducteur est employé conformément aux dispositions relatives aux conditions d'emploi et de formation des conducteurs dans cet Etat. Sa durée est limitée à 5 ans et elle doit être restituée dès que la relation d'emploi cesse.

Elle permettra de contrôler efficacement que le conducteur est bien employé aux conditions légales du pays d'établissement et de lutter ainsi contre la pratique de l'emploi dans des conditions irrégulières de conducteurs originaires d'Etats tiers et sous-payés. L'attestation est obligatoire depuis le 19 mars 2003.

Un arrêté ministériel définit les conditions de délivrance et de contrôle de ces attestations en France.

- **La formation des conducteurs routiers :**

La Directive 2003/59/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs a été publiée le 10 septembre 2003.

Selon la directive, à compter du 10 septembre 2009, les conducteurs de transport routier ressortissants de l'Union Européenne et les non ressortissants employés par des entreprises établies en Union Européenne devront passer un examen (précédé ou non d'une formation) pour accéder à la profession et suivre une formation professionnelle continue obligatoire de 35 heures tous les cinq ans.

1.2. Les principales dispositions internes réglementaires et conventionnelles intervenues (voir annexe I pour présentation détaillée des textes réglementaires et accords collectifs)

Dans le transport routier et dans le transport public urbain, plusieurs accords très importants sont intervenus.

1.2.1. Le transport routier de marchandises

- **L'accord sur la rémunération des temps de service dans le transport routier de marchandises** signé le 23 avril 2002, entre l'UFT, l'Unostra et la fédération FGTE-CFDT, et qui porte sur la rémunération des temps de service, tels que définis par le nouveau dispositif réglementaire issu des **deux décrets** n° 2002-622 et 2002-625 du 25 avril 2002, relatifs à la **durée du travail** et au contingent d'**heures supplémentaires**. Ensemble, ces textes combleront le vide juridique créé par l'annulation du décret du 27 janvier 2000 par le Conseil d'Etat.

- **La politique salariale conventionnelle 2003-2005**

Un accord a été conclu, le 25 novembre 2002, au terme de difficiles négociations, ponctuées par l'intervention du gouvernement, sur l'évolution, de 2003 à 2005, des salaires conventionnels dans les **transports routiers** de marchandises et les activités auxiliaires du transport par l'Union des fédérations du transport (UFT) et quatre fédérations syndicales de salariés (CFE-CGC, CFTC, FO et FNCR).

Remarquable par sa durée de trois ans, il est aussi le premier, conclu dans une branche, à accompagner la future loi « Fillon » sur la convergence du Smic et des garanties de rémunération résultant du passage aux 35 heures.

Les revalorisations prévues par l'accord garantissent le maintien - dans une proportion relativisée et contestée par la CFDT et la CGT non signataires - d'une hiérarchie des salaires conventionnels. Intéressant toutes les catégories professionnelles, il affiche cette politique en établissant des taux horaires (sauf pour les cadres), qui évoluent, en trois ans, d'au moins 11,4 %.

Les signataires soulignent que cette démarche « d'accompagnement » du législateur se traduit par une « mise en perspective » des évolutions des barèmes. Une clause de revoyure vient tempérer ce caractère prospectif.

Les dispositions nouvelles ne font aucune mention de la future création d'un treizième mois conventionnel, réclamée par les fédérations syndicales CFDT et CGT. L'UFT a estimé que « le treizième mois devait trouver sa réponse dans les entreprises, la CCN gérant, quant à elle, la grille des salaires ».

- **La prise en compte des activités logistiques**

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

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

1.2.2. Le transport routier de voyageurs

- **Pour le transport interurbain de voyageurs,**

L'UFT, l'Unotra et la CFDT ont conclu, le 18 avril 2002, un accord d'**aménagement et de réduction du temps de travail**, applicable après extension et qui a été complété par un accord sur les salaires, le 24 juillet 2002. Un dernier avenant signé le 28 avril 2003 introduit des modifications portant notamment sur l'indemnisation des dépassements d'amplitude

L'accord modifie profondément les règles de rémunération et décompte des temps (amplitudes) et suppose des modifications réglementaires et un financement public adapté.

Le texte inclut des dispositions salariales - création d'un 13^e mois et d'une **garantie de rémunération** pour le passage au nouveau dispositif - et une **garantie d'emploi** en cas de successions de prestataires, lors de la cessation d'un contrat ou d'un marché public.

Il prévoit de nouvelles garanties en faveur des conducteurs à temps partiel. L'accord initial leur garantissait déjà un horaire contractuel d'au moins 550 heures par an. L'avenant de 2003 renforce l'engagement des entreprises à « **privilegier** systématiquement » **l'emploi à temps complet**. Ainsi, un droit à être requalifié conducteur à temps complet est ouvert, à partir du 1er septembre 2004, à chaque salarié dont le volume d'heures de travail effectif atteint 1 440 heures par an.

L'avenant comporte enfin un engagement de négociation sur **trois thèmes**, celui de l'approche des métiers, celui du régime fiscal de la profession et de ses salariés (déduction supplémentaire pour frais professionnels sur salaires) et enfin celui du partenariat avec les autorités organisatrices de transports.

Le premier sujet doit se traduire par un « débat approfondi » sur les métiers du tourisme, des transports scolaires, du transport de ligne et périurbain, notamment.

Le partenariat avec les autorités organisatrices doit aider à une prise en compte des objectifs de modernisation de la profession dans les cahiers des charges de ces dernières.

L'avenant n°1 du 28 avril 2003 précise notamment les conditions d'indemnisation des coupures et de l'amplitude et prévoit l'ouverture de chantiers thématiques.

Le décret du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes ainsi que ces deux textes conventionnels **étendus par arrêté** du même jour constituent une étape importante de la modernisation sociale du transport de voyageurs.

- **Dans les transports publics urbains de voyageurs,**

l'accord de branche sur la **formation professionnelle signé le 20 mai 2003** se substitue à celui du 19 novembre 1996, arrivé à échéance.

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

1.2.3. La SNCF

Le protocole d'accord du 2 octobre 2003 sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits.(voir également chapitre V de la troisième partie)

Ce protocole résulte du travail engagé dans le cadre du projet industriel de l'entreprise, visant à une meilleure prévention des conflits sociaux.

Ce texte, déposé par la direction auprès des organisations syndicales, dans le cadre de la concertation engagée sur le dialogue social, cherche à tirer parti des échanges entre les partenaires sociaux, des expérimentations régionales et locales engagées dans l'entreprise depuis 1999, des retours d'expérience après divers conflits sociaux conduits début 2002, ainsi que des suggestions recueillies auprès des cheminots au cours des forums de préparation du projet industriel 2003-2005.

Les dispositions retenues cherchent à améliorer les comportements et les pratiques de dialogue social ayant cours au sein de l'entreprise SNCF et à mettre en oeuvre de nouvelles mesures utiles à la prévention des conflits collectifs du travail qui sont caractéristiques d'un échec du dialogue social.

Cette démarche a l'ambition de mieux répondre aux attentes des clients, dans le cadre du principe de continuité du service public.

1.2.4. Le transport maritime

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

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

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

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

1.2.5. Le transport aérien (personnel au sol)

Trois accords importants sont intervenus récemment dans ce secteur ; il s'agit :

- D'un accord du 14 janvier 2002 portant sur le **travail de nuit** du **personnel au sol** employé par le **transport aérien**, signé par la Fédération nationale de l'aviation marchande, le Syndicat des compagnies aériennes autonomes, et par FO.
- D'un avenant du 11 juin 2002 à la CCN du **personnel au sol** des entreprises de **transport aérien**, relatif au **transfert de personnel** entre entreprises d'assistance en escale étendu sans exclusion ni réserve
- et d'un accord sur **la cessation anticipée d'activité des travailleurs salariés** conclu par la Fnam et l'ensemble des fédérations syndicales, à l'exception de la CGT, le 16 juillet 2003 pour cinq ans.

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

Ils rappellent encore que la négociation a permis, en 1998, d'élargir le champ d'application de la CCN du 22 mai 1959, aux entreprises dont l'activité relève des services aéroportuaires d'**assistance en escale** des entreprises de **transport** aérien. Enfin, les signataires soulignent que cet accord peut « permettre de soulager les personnels les plus anciens ayant des difficultés d'adaptation aux exigences professionnelles sévères du métier, accentuées par l'âge ». La mise en place du dispositif nécessite un **accord d'entreprise**.

II) LE CONTROLE

2.1. Le contrôle de la réglementation des transports terrestres

(données communiquées par la Sous-direction des transports routiers pour 2002)

2.1.1. Rappel de la situation réglementaire

Les articles 36 et 37 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs, dite LOTI, dans leur rédaction issue de la loi n° 98-69 du 6 février 1998. constituent le fondement législatif de la réglementation du transport routier de marchandises.

Le décret n° 99-752 du 30 août 1999 relatif aux transports routiers de marchandises est la réglementation de base de ce secteur. Les principales dispositions sont les suivantes :

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

2.1.2. Organisation et fonctionnement des services

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

Les moyens humains

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

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

Le recrutement exceptionnel dans le corps des attachés des services déconcentrés de contrôleurs des transports terrestres s'est achevé par un troisième et dernier recrutement de 10 agents en 2002. Désormais au 31 décembre 2002, 21 directions régionales de l'équipement sur 22 disposent de 1 à 4 attachés spécialisés « transports ». Le taux de féminisation est de 10% à 18%.

La formation post-recrutement des contrôleurs des transports terrestres qui se caractérise par une formation en alternance, va faire l'objet d'une évaluation par le Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques (CEDIP) qui servira de base au réaménagement de cette formation, tout en maintenant son niveau de qualité reconnu.

En effet, il est nécessaire que la formation tienne compte, des compétences dévolues aux services déconcentrés en matière de régulation du secteur des transports conformément à la directive Nationale d'Orientation (DNO), de l'augmentation du niveau général de formation des agents recrutés dans le corps des contrôleurs, et enfin des difficultés rencontrées avec la mise en place de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) ainsi que de la globalisation et de la réduction des frais de fonctionnement.

Des formations de formateurs ont été organisées en 2002. L'objectif poursuivi est la qualification de contrôleurs pour assurer des fonctions de formateurs et aussi démultiplier les formations. Ces qualifications ont concerné les aspects pédagogiques et l'actualisation des connaissances. Deux formations ont été réalisées en totalité en 2002 et celle concernant le transports de marchandises dangereuses l'a été partiellement.

2.2. STATISTIQUES

2.2.1. Contrôle sur route

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

Nombre de véhicules contrôlés

	RESIDENTS	NON RESIDENTS
Transport de personnes	31 601	12 415
Transport de marchandises	625 213	162 888
TOTAL	832 117	

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

Nombre de journées de travail contrôlées

	RESIDENTS	NON RESIDENTS
Transport de personnes	99 317	36 115
Transport de marchandises	1 959 250	560 914
TOTAL	2 655 596	

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

Réglementation sociale européenne	62 073
Réglementation des transports	10 158
Matières dangereuses	3 951
Code de la route	2 257
TOTAL	78 439

Les infractions à la réglementation sociale représentent **79** % de l'ensemble des infractions relevées par procès verbal.

2.2.2. Contrôle en entreprise

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

Nombre d'entreprises contrôlées

Transport de voyageurs	775
Transport de marchandises	8 530
TOTAL	9 305

Nombre de conducteurs contrôlés

Transport de voyageurs	7 007
Transport de marchandises	56 212
TOTAL	63 219

Nombre de jours de travail contrôlés

Transport de voyageurs	116 920
Transport de marchandises	872 679
TOTAL	989 599

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

REGLEMENTATION SOCIALE	
TYPE D'INFRACTIONS	
Infractions à la conduite continue	9 977
Infractions à la conduite journalière	12 707
Infractions au repos journalier	14 650
Autres	9 988
TOTAL	47 322

2.2.3. Les sanctions administratives

Au cours de l'année, sur les 358 entreprises présentées en commissions des sanctions administratives, 75 ont été traduites en CSA en raison de leur comportement infractionniste, 283 l'ont été pour non-respect des conditions d'exercice de la profession.

Détail des sanctions :

Autorisations

Retrait définitif : 1

Copies conformes

RETRAIT	SUSPENSIONS						
	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	6 mois	9 mois	1 an
DEFINITIF	27	43	95	0	106	28	42
162	341						

Autres sanctions :

- 167 radiations
- 48 sursis (délai accordé pour régulariser avant radiation)
- 23 mesures d'immobilisation prononcées : 132 véhicules immobilisés sur des durées s'étendant de 1 à 3 mois,
- 3 avertissements.

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

2.3. Les évolutions

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

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

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

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

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

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

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

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

L'obligation d'équipement s'appliquera donc à compter du 7 août 2004 mais sera sans doute retardée de quelques mois.

Pour les véhicules déjà en service à cette date, mis en circulation depuis le 1er janvier 1996 et dont le poids dépasse 12 tonnes pour un véhicule de transport de marchandises et 10 tonnes pour un véhicule de transport de voyageurs, l'installation du nouvel appareil sera obligatoire à l'occasion du remplacement de l'appareil de contrôle.

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

Pour satisfaire à ces obligations, l'administration française, ici la direction de transports terrestres, doit être en mesure de mener à bien les chantiers suivants :

1) Délivrance des cartes

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

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

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

2) Outil et méthodes de contrôle

Marché terminal nomade

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

Suite à cela, une commande groupée d'appareils sera faite par les différents ministères.

Modifications législatives et réglementaires

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

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

Ce sera l'occasion d'introduire dans un décret l'obligation de téléchargement des données en entreprise, et d'en définir les modalités dans un arrêté.

3) Communication

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

4) Coordination européenne

La France préside depuis fin 2000 un groupe d'échange sur la distribution des cartes à puce.

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

L'ensemble de ces travaux devraient aboutir courant 2004.

2.2. L'activité de l'inspection du travail des transports en 2002

Pour le service de l'inspection du travail des transports, l'année 2002 a été notamment marquée par l'élaboration concertée d'actions coordonnées dont l'application s'étendra sur la période 2003/2004.

Ces actions fixant des objectifs quantitatifs, à la fois en terme de résultats et en terme de moyens se déclinent ainsi :

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

L'atteinte des objectifs de résultat de ces différentes actions coordonnées nécessite un renforcement de la présence du service dans les entreprises, impliquant donc une volonté de recentrage des missions sur le cœur de métier de l'inspection, trop souvent sollicitée ces dernières années par la multiplication de la demande individuelle .

En 2002, le service comptait 461 agents dont près de 200 agents de contrôle répartis dans 14 circonscriptions régionales (une centaine d'inspecteurs et directeurs adjoints de catégorie A assistés de 103 contrôleurs du travail de catégorie B).

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

S'y ajoutent les entreprises de collecte des ordures ménagères et les sociétés d'autoroute. Cet ensemble comprenait en 2002, 1061950 salariés répartis dans 42822 entreprises ou établissements. Les transports routiers de marchandises et de voyageurs représentaient à eux seuls 524772 salariés travaillant dans 34301 entreprises et établissements distincts.

2.2.1. Activités d'information et de médiation

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

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

2.2.2. Animation du dialogue social

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

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

2.2.3. L'activité de contrôle (données issues du rapport annuel 2002 de l'Inspection)

REGLEMENTATION A LAQUELLE IL A ETE CONTREVENU	INFRACTIONS CONSTATEES SUIVIES D'OBSERVATIONS	INFRACTI ONS RELEVEES	TOTAL	DONT DELI TS	NOMBR E DE PV
Obligations des employeurs	9068	390	9458	1	45
Réglementation du travail	27215	31400	58615	43	781
Conditions de travail du personnel navigant	3	0	3	0	0
Salaires	4996	1186	6182	0	63
Congés payés	649	1	650	0	0
Représentation du personnel	2698	74	2772	71	65
Hygiène et sécurité des travailleurs	10430	748	11178	98	97
Médecine du travail	3210	973	4183	3	82
Transport de matières dangereuses	13	0	13	0	0
Participation Intéressement	13	0	13	0	0
Emploi, travail dissimulé	1479	462	1941	262	166
Outrage, Obstacle à fonctions	129	130	259	101	107
Divers	921	55	976	9	20
Conditions de travail des conducteurs routiers	101278	19294	120572	196	558
TOTAL GENERAL	162102	54713	216815	784	1984

Après l'intensification ces dernières années de l'action répressive, particulièrement dans le domaine des infractions aux règles de la durée du travail et de la rémunération, et dans celui de la lutte contre le travail dissimulé, on constate en 2002 un certain fléchissement.

Le rapport d'activité de l'inspection explique cette situation par « ...d'une part la modification dans le dispositif réglementaire relatif à la durée du travail dans le transport routier de marchandises intervenue en avril 2002 avec le temps de latence qui suit la parution de dispositions nouvelles et la perspective d'une loi d'amnistie à l'occasion de l'élection présidentielle qui a conduit les agents à une sorte d'autocensure.... »

Dans le secteur du transport routier de marchandises, certaines infractions peuvent entraîner d'autres mesures répressives, avec la prise de sanctions administratives. L'inspection a pour sa part été à

l'initiative de 59 dossiers soumis à l'avis des **Commissions des sanctions administratives**, sans compter les dossiers présentés conjointement avec les DRE.

Les agents de contrôle du service de l'Inspection du Travail des Transports ont effectué en 2002 au total **9127 visites d'établissements** (9304 en 2001). Le secteur du transport routier a représenté **77% de la charge de contrôle en entreprise, alors qu'il représente la moitié des effectifs assujettis.**

SECTEUR	ROUTIER	FERROVIAIRE	AERIEN	URBAIN	AUTRES
Nombre D'établissements	34301	3 612	2 479	410	2020
Nombre de visites et de contre visites	7040	665	737	126	559

2.2.4. Le contrôle des entreprises de transports routiers

De manière générale, les contrôles des entreprises de TRM ont porté principalement sur la vérification de l'activité des conducteurs : l'activité de plus de 28000 conducteurs a été vérifiée et 585000 journées de travail ont été analysées (au lieu de 550000 en 2001).

Les infractions relevées le plus fréquemment sont celles concernant la durée du travail (plus de 15000), ainsi que celles relatives à la réglementation CEE 3820/85 et 3821/85 (13122). Parmi les infractions à ces deniers textes le plus fréquemment constatées, figurent l'utilisation irrégulière de l'appareil de contrôle (6083) et l'insuffisance du temps de repos journalier (2950).

Par ailleurs, dans le cadre de l'application de l'article 4 du décret du 26 janvier 1983 modifié, de 2000 au 31 août 2003, 2753 demandes de dérogations à la répartition du temps de travail sur une période autre que la semaine ont été présentées , concernant au total 71263 salariés; 83% des demandes ont fait l'objet d'une autorisation.

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

En 2002, le service a été saisi de 1647 demandes d'autorisation de licenciement de salariés bénéficiant d'une protection légale nécessitant autant d'enquêtes contradictoires.

La moitié de ces demandes, soit 899 concerne des salariés travaillant dans une entreprise de transport routier de marchandises. Au total, sur les 19647 demandes , les trois quarts, soit 1323, font l'objet d'une autorisation , 324 étant l'objet d'un refus.

2.2.6. Le suivi des licenciements pour motif économique.

En 2002, les 941 procédures de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 personnes, portées à la connaissance du service, ont concerné 2330 salariés et 230 procédures concernant au moins 10 salariés ont donné lieu à l'examen de plans de sauvegarde de l'emploi touchant 4759 salariés.

2.2.7. Des recours en progression.

On note un accroissement significatif des recours tant hiérarchiques que contentieux entre 2001 et 2002 comme l'illustre le tableau ci-dessous :

	2001	2002	EVOLUTION
Recours contentieux	58	74	+ 21%
RH/salariés protégés	78	116	+ 49%
Autres RH	39	21	- 46%

DEUXIEME PARTIE : DONNEES STATISTIQUES CONCERNANT LA BRANCHE

I) La démographie des entreprises

On constate les évolutions suivantes, selon l'étude effectuée par la Commission des Comptes des Transports de la Nation (CCTN) sur la démographie des entreprises :

- Créations :

En 2002, le nombre de créations d'entreprises a continué de baisser comme les années précédentes, mais à un rythme inférieur à celui de l'année 2001, - 1 % contre - 4,3 % en 2001. Ces créations d'entreprises se sont établies à 6 612 en 2002, contre un peu plus de 10 000 cinq ans plus tôt.

Au niveau sectoriel, la répartition des créations d'entreprises reflète la répartition sectorielle des entreprises déjà existantes, avec 48 % pour les entreprises du transport routier de marchandises, plus de 35 % pour celles du transport routier de voyageurs et environ 9 % pour les services auxiliaires des transports.

	1998	1999	2000	2001	2002
Créations	9 650	8 900	7 068	6 766	6612
évolution en %	-4,2%	- 7,8%	- 20,6%	- 4,3%	-1,0%
Nombre d'entreprises	92 724	93 921	91 987	91 350	90262
évolution en %	0,7%	1,3%	- 0,5%	- 0,7%	- 0,5%
Défaillances	1 790	1 721	1 830	1 748	1679
évolution en %	-16,0%	- 3,9%	6,3%	- 4,5%	- 3,9%

Source : CCTN, INSEE, Bodacc

(*) Stock en fin d'année

- Défaillances :

Les défaillances ont été moins élevées que les deux années précédentes : elles s'établissent à 1679 en 2002 dans le secteur du transport dans son ensemble. (-3,9% par rapport à 2000).

- Nombre d'entreprises :

Le nombre total d'entreprises du secteur continue de décroître à un rythme proche de celui des années précédentes, pour s'établir en 2002 à 90262.

Sur le plan sectoriel, seuls les services auxiliaires des transports et l'organisation du transport de fret connaissent une croissance sensible de leur nombre d'entreprises avec respectivement + 3,9 % et + 2 %. Le transport routier de voyageurs, avec 0,4 % de croissance, contribue peu à la croissance du nombre d'entreprises du secteur transport.

Quant au transport routier de marchandises (TRM), restreint ici aux activités du TRM de proximité et interurbain, il a fortement contribué à ces évolutions négatives à la fois en raison de son poids dans le nombre d'entreprises (environ 40 000 sur 90 000), et du recul important de celui-ci (- 1,8 %). Les mouvements de créations et de défaillances y sont plus amples que dans les autres activités de transport. Si les défaillances en 2002 sont moins élevées qu'en 2000 et 2001, les créations accusent une baisse importante (- 11,3 %).

Ces évolutions conduisent au taux de création d'entreprises en 2002 le plus faible sur la période : 7,5 % contre 13,9 % en 1998, et au taux de défaillances le plus élevé, 3,08 % contre 2,9 % en 1998.

Pour la CCTN, cela est principalement le résultat d'une conjoncture déprimée, mais est aussi peut-être renforcé par une structure assez atomisée du secteur. La France, en comparaison d'autres pays européens, fait partie de ceux où le poids des très petites entreprises dans le secteur du TRM est important (voir tableau annexe III.1).

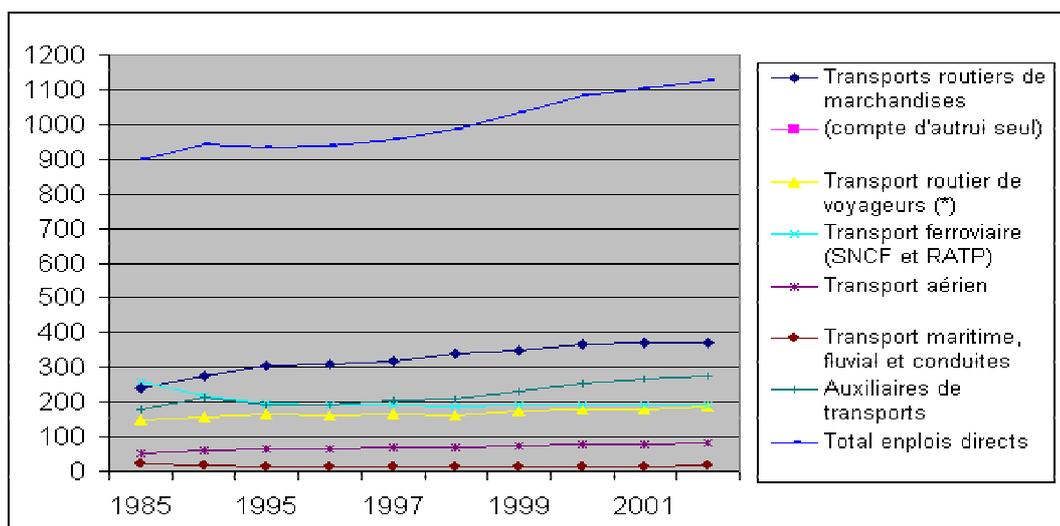
II) L'emploi

2.1. Le transport, secteur fortement créateur d'emploi sur longue période

(voir tableaux en annexe III. 2 et suivants)

Comme l'illustre le tableau en annexe III.2, le secteur qui représentait environ 660000 personnes en 1976 a dépassé la barre du million en 1999 et il en représente à la fin 2002 1122000.

Les données en annexe III retraçant l'évolution de l'emploi de 1976 à 2000 montrent que cette évolution a été très contrastée selon les modes : globalement, les effectifs du secteur se sont accrus de 31% en 25 ans mais alors que les effectifs du TRM (+92%), du TURV (+34%) et de l'aérien (+87%) ont fortement progressé, ceux du transport maritime (-61%), du fer (-33,5%) et du fluvial (-34%) ont diminué considérablement. On constate néanmoins une remontée des effectifs de ces derniers modes dans la période récente.



Source : Etude Ithaque- CNT- à partir des données SES

Si la progression de l'emploi est largement imputable au secteur privé, les GEN ont également accru leurs effectifs ces dernières années. Les recrutements opérés à la faveur de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail ont soutenu la croissance de l'emploi dans ces entreprises, à la SNCF notamment qui s'était engagée à recruter 25 000 agents sur 3 ans, entre 1999 et 2001.

Si la majorité des emplois créés sont des emplois de conducteurs routiers, les métiers commerciaux et ceux de la logistique (manutentionnaires, conducteurs de chariots élévateurs, ouvriers du tri et de l'emballage) ont également connu un développement important, amplifié par une tendance lourde à l'externalisation de la fonction logistique au cours de la dernière décennie.

Evolution des emplois de la logistique

MODE	NAF	DONNÉES	1996	2000	EVOL. 96/2000
Manutention et entreposage (ME)	631A, 631B, 631E	Effectif salarié	28 519	43 976	54 %
Manutention et entreposage (ME)	631A, 631B, 631E	Effectif non salarié	211	432	105 %
		TOTAL	28 730	44 408	55 %

Tiré de l'EAE

Enfin, il faut noter que l'augmentation de l'emploi dans les transports de la fin des années 90 s'est accompagnée d'une diminution du nombre d'entreprises dans l'ensemble du secteur des transports.

2.2. Les perspectives de l'emploi dans les transports

Deux études du Commissariat général du Plan et de la DARES portent sur les perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'ici à 2010.

Dans les transports notamment, la conjonction du dynamisme de l'emploi et des départs importants à la retraite devrait entraîner des besoins de recrutement élevés.

Les études citées les évaluent sur la décennie 2000-2001 à 302800 créations nettes d'emplois et à 396000 emplois de remplacement.

Au total, le nombre d'emplois nouveaux de conduite de véhicule (tous secteurs confondus) est estimé à 300 000 environ sur la période considérée.

Selon les projections réalisées par la DARES, le taux de croissance de l'emploi du secteur du tourisme et transports qui a été de 6,6% pendant la décennie 1990-2000 (12% pendant la période 1995-2000), serait de 17,4% pendant la décennie 2000-2010.

Cette projection s'appuie notamment sur l'hypothèse d'un taux de croissance du PIB de 2,9% en moyenne annuelle jusqu'à 2010.

Par exemple, dans cette hypothèse, le taux de croissance de l'emploi des conducteurs de véhicules doublerait par rapport à 1995-2000 (15,9 % contre 8,1%) ; l'accroissement de la demande de travail et le besoin de remplacement des départs à la retraite se conjuguant, les difficultés déjà perceptibles ces dernières années pour certains métiers (conducteurs routiers, mécaniciens...) risquent de s'accroître et de prendre un caractère structurel, d'autant que d'autres secteurs comme le bâtiment ou la restauration auront également à faire face à des besoins d'emploi élevés .

Il est certain que le retournement de la conjoncture en 2001-2002 a entraîné un net ralentissement de la progression de l'emploi dans la plupart des sous-secteurs du transport, alors qu'entre 1998 et 2001, la croissance forte de l'emploi avait mis au premier plan le thème des difficultés de recrutement.

Depuis, le changement de conjoncture semble avoir réduit la plupart des tensions dans le secteur .

Néanmoins, d'après le ministère des Affaires Sociales, à fin janvier 2004, 3245 offres d'emploi de conducteur du transport de marchandises seraient non pourvues, plus particulièrement dans une dizaine de régions où le métier serait particulièrement sous tension.

Evolution de l'emploi et de besoins de recrutements à l'horizon 2010 suivant les familles et les domaines professionnels

EVOLUTION DE LA DEMANDE DE TRAVAIL PAR FAP ⁴	EMPLOI (EN MILLIERS)			TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI (%)		CREATION NETTE D'EMPLOI LIEE A LA CROISSANCE ECONOMIQUE	
	1990	2000	2010	2000 / 2010	1990 / 2000	2000 / 2010	1990 / 2000
A-Agriculture, marine, pêche et sylviculture	1 428,8	1 007,4	809,0	-20 %	-29%	- 198	-421
B-Bâtiment et travaux publics	1 889,5	1 592,7	1 612,0	1%	-16%	19	-297
J0J1- Ouvriers de la manutention	719,7	766,5	919,0	20%	6,5%	152,5	46,8
J2- Conducteurs d'engins de traction et de levage	40,5	38,5	33,0	-14%	-5%	- 6	-2
J3- Conducteurs de véhicules	678,6	705,8	818,0	16%	4%	112	27
J4- Agents d'exploitation des transports	72,3	78,9	90,0	14%	9%	11	7
J5- Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	93,5	111,0	137,0	23%	19%	26	17
J6- Cadres des transports et navigants de l'aviation	26,1	37,5	44,0	17%	44%	6	11
J-Transports et tourisme	1 630,8	1 738,3	2 041,0	17%	7%	303	107
K0- Artisanat	112,4	106,0	106,0	0%	-6%	-	-6
L5L6 – Cadres et dirigeants d'entreprises	483,9	571	800	40%	18%	229	87,1
S-Hôtellerie, restauration et alimentation	949,7	1 007,9	1 158,0	15%	6%	150	58
Ensemble	22 657,0	23 404,6	26 260,0	12%	3%	2 855	748

Source : MES-DARES, 2001

2.3. Les effectifs salariés et non salariés des entreprises au 31/12/2002 (données CCTN)
(voir aussi tableaux en annexes)

Selon la CCTN, à la fin de l'année 2002, , environ **1 122 000 personnes, dont 1 068 000 salariés**, exerçaient une activité dans le secteur des transports. En 2002, la croissance de l'emploi s'est réduite : elle n'est plus que de 1,1 % en glissement annuel, contre 2,4 % en 2001 et 4,7 % en 2000.

Si le taux de croissance annuel des effectifs salariés ne diminue que faiblement dans le transport routier de voyageurs (TRV) à 2,8 % après 3,1 %, il n'en est pas de même dans les secteurs plus sensibles à la conjoncture où l'on observe un fort ralentissement dans les services auxiliaires des transports (messagerie, manutention, entreposage, agences de voyage... : + 2,5 % après + 4,5 %) et surtout dans le transport routier de marchandises (TRM : 0 % après + 2,5 %).

Par ailleurs, l'emploi s'est redressé en 2002 dans les entreprises privées du transport aérien après la forte baisse de la fin 2001 et il a progressé dans le transport fluvial et maritime.

L'année 2002 a été marquée par une stabilisation globale des effectifs dans les grandes entreprises publiques : si la progression est encore sensible à la RATP (+ 2,3 %), elle n'est plus que de 1 % à Air France et l'emploi s'est même réduit de 0,8 % à la SNCF, dont l'effectif d'emplois jeunes n'est plus que de 871 personnes en fin d'année 2002.

⁴ - FAP : famille professionnelle

**Evolution des effectifs salariés et non salariés dans les transports de 1985 à 2002
(en milliers)**

Non salariés : chiffres calés sur les résultats du recensement de 1999, rétopolés avant 1999 et provisoires pour 2002.(*)

Les effectifs de ce secteur incluent près de 48000 salariés des agences de voyage

Sources : Insee, Unedic, SNCF, RATP, Air France, estimations SES en 2002 pour les non salariés. Données au 31 décembre de chaque année. Les chiffres pour 2002 sont provisoires dans le secteur privé.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2002/2001
1-2 GEN	273	267	263	263	266	270	277	283	283	0,0%
SNCF	183	179	175	174	173	176	176	178	176	-0,8%
RATP	39	39	40	40	40	40	41	43	44	2,3%
Air France + Air Inter ⁵	51	48	48	49	52	55	59	62	63	1,0%
1.2 Hors GEN	584	608	619	637	668	709	752	773	785	1,5%
Transport ferroviaire	1	1	1	1	1	1	0	0	0	9,7%
TRM	263	274	278	285	302	317	331	340	340	0,0%
TRV	108	112	115	118	121	126	130	134	138	2,8%
Transport aérien	15	16	18	19	17	20	20	17	18	5,6%
Transport par eau	12	12	12	12	12	13	14	15	15	3,9%
Transport par conduite	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,0%
Auxiliaires de transport*	184	192	194	203	211	231	255	267	273	2,5%
2 non salariés	57	59	57	56	55	56	55	54	54	-
Total	914	934	940	956	988	1035	1084	1110	1122	1,1%

• **Dernières données disponibles :**

	SALARIES (A FIN SEPT 2003)	EVOLUTION SEPT.2003 / JUIN 2003
SNCF	175 100	- 2,1%
RATP	43 800	+ 0,5%
TRM	341 700	0
TRV	130 700	+1,7%
Transport maritime et fluvial	17 400	+ 5,1%
Transport aérien privé	15 600	- 15,4%
Air France	63 300	+ 0,6%
Sociétés d'autoroutes	18 300	- 0,5%
Autres (y c ; les services auxiliaires)	258 100	- 1,1%
TOTAL TRANSPORTS	1 064 000	- 0,6%

Source : UNEDIC – DAEI/SES

⁵ Le groupe Air France comprend, outre la Compagnie Nationale, plusieurs sociétés de prestations de service et de restauration aéroportuaire.

Les données provisoires INSEE-SES relatives à l'évolution des effectifs entre septembre 2002 et septembre 2003 montrent pour l'ensemble du secteur des transports une diminution nette du volume d'emploi de 0,6%.

Seul le transport maritime et fluvial enregistre sur cette période de 12 mois une forte progression alors que le transport aérien privé chute de son côté de plus de 15%.

2.4. Le travail différencié

• Le recours au contrat à durée déterminée

Selon l'enquête ACEMO, au 3ème trimestre 2003 la proportion de salariés en contrat à durée déterminée est inférieure dans les transports au taux de CDD de l'ensemble des secteurs (respectivement 4,6% et 6,4% des salariés). Par rapport à 2000, on constate une légère baisse de cette proportion dans les transports alors qu'elle a augmenté dans l'ensemble des secteurs.

Cette évolution paraît corroborée par le constat effectué par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. qui relève une diminution du pourcentage des embauches sous CDD qui représentait près de 45% en 1998 et n'en représente plus en 2002 et 2003 que 27% (voir 2^e partie –chap. I).

• Le recours à l'intérim

Selon les statistiques de la DARES, alors qu'entre 1999 et 2000, le volume de l'emploi intérimaire augmentait de 20% en moyenne annuelle, il a baissé en 2002 après le coup d'arrêt de 2001.

Pour l'ensemble des activités, le taux de recours est de 3,3%, soit 0,2% point de moins qu'en 2001.

Dans le secteur du transport, même si le nombre de missions sur l'année augmente encore un peu, le volume du travail intérimaire demeure quasi stable après des années de forte hausse (3,8% en 2002 après 3,9% en 2001).

Ce pourcentage correspond à 40.200 équivalents-emplois à temps plein sur l'année, soit un chiffre proche à celui des deux années précédentes.

Plus de 80 % des travailleurs temporaires du secteur des transports sont des hommes contre 65 % dans l'ensemble de l'économie.

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

2.5. Autres données statistiques

2.5.1. Enquête annuelle d'entreprise (EAE) 2000

Les principales données, concernant les effectifs, issues de l'EAE 2000 sont les suivantes :

▪ dans les transports routiers de marchandises

- 20% des effectifs sont employés dans des entreprises de 0 à 5 salariés, qui représentent 78% du total des entreprises ;
- 43% des effectifs sont employés dans des entreprises de 6 salariés à 49 salariés, qui représentent 20% du total des entreprises
- 37% des effectifs sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus, qui représentent 2 % des entreprises.

▪ **dans les transports urbains et routiers de voyageurs**

- 20% des effectifs sont employés dans des entreprises de 0 à 5 salariés, qui représentent 93 % du total des entreprises
- 16% des effectifs sont employés dans des entreprises de 6 salariés à 49 salariés, qui représentent 6% du total des entreprises
- 64% des effectifs sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus, qui représentent 1 % des entreprises
- le transport de voyageurs par taxis, qui est inclus dans les transports urbains et routiers de voyageurs, totalise, en 2000, 25472 entreprises (soit 89% du total des entreprises), dont 337 entreprises de plus de 5 salariés (4 de plus de 50). Il occupe 24557 non salariés et 9247 salariés.

2.5.2. Les demandeurs d'emploi en décembre 2002 – données CCTN (voir aussi données statistiques UNEDIC en annexe).

En 2002, le marché du travail continue à se dégrader: le nombre de demandeurs d'emploi (catégorie 1 et 2) ayant déjà travaillé dans le secteur des transports augmente de 12 % entre décembre 2001 et décembre 2002. Fin 2002, on dénombrait plus de 69 000 demandeurs d'emploi issus du secteur des transports.

A cette même date, près de 86 000 chômeurs étaient à la recherche d'un emploi de conducteur, que ce soit ou non dans le secteur des transports (dont 46 000 pour un poste de conducteur livreur et 26 000 pour un poste de conducteur routier soit, respectivement, 27 % et 5 % de plus qu'un an auparavant). Dans le même temps, les offres d'emploi de conducteur se sont réduites de plus de 6 %.

Le taux de demande d'emploi est un peu moins élevé pour les conducteurs (12 % en septembre 2002) que pour les autres professions (13 % à la même date pour l'ensemble des professions). Il a globalement progressé d'un point par rapport à décembre 2001.

2.5.3 Le chômage partiel en 2002.(données de la DARES- premières informations no 37.1- septembre 2003).

En 2002, après le doublement enregistré en 2001, la DARES dénombre 43482 journées indemnisables au titre du chômage partiel dans le secteur des transports (+ 4,8% par rapport à l'année précédente). Ce chiffre représente 1,6% de l'ensemble des journées indemnisables.

Cependant, de manière générale, seules 40% des journées autorisées ont été effectivement chômées en 2002, les entreprises ayant demandé par précaution nettement plus de journées qu'elles n'en ont effectivement utilisées.

La durée moyenne du chômage est de 6,5 jours par mois, contre 5,3 en 2000.

2.5.4. La structure des effectifs salariés par tranche d'âge et par sexe – données CCTN

Le secteur des transports est caractérisé par une sur représentation masculine et ouvrière.

L'emploi dans les transports est essentiellement masculin (79% dans les transports contre 55,2% dans l'ensemble de l'économie).

La proportion de jeunes travailleurs et celle des travailleurs âgés sont plus faibles que la moyenne.

La proportion de jeunes est assez faible : les moins de 25 ans ne sont que 6% dans les transports contre près de 8% dans l'ensemble des activités économiques.

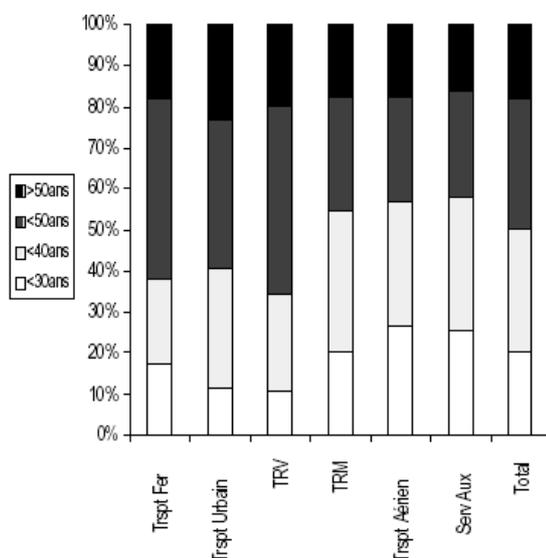
Il en est de même pour les plus de 50 ans qui sont moins de 20% dans les transports (près de 24% dans l'ensemble de l'économie).

Ces données globales masquent des **disparités fortes selon les sous-secteurs d'activité.**

Ainsi, les transports routier et urbain de voyageurs et le transport ferroviaire sont les secteurs dans lesquels la proportion de jeunes est la plus faible (11 à 16% de salariés de moins de 30 ans contre 20% en moyenne dans l'ensemble des transports).

La part des femmes au sein des actifs occupés (salariés et non salariés) est également plus faible dans le secteur des transports ; elle est, selon l'enquête emploi de mars 2002, de 22 % contre 45 % pour l'ensemble des actifs occupés. Elle a progressé de sept points en douze ans.

- **Structure des effectifs salariés par tranche d'âge en 2002 – Rapport CCTN**

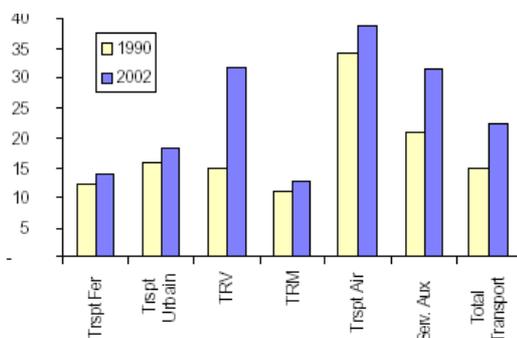


Source : Enquête Emploi de mars 2002

Selon l'enquête emploi de mars 2002, c'est dans le transport routier de marchandises que le pourcentage des femmes est le plus faible : moins de 13% , à peine plus qu'en 1990. Les femmes sont aussi relativement peu présentes dans les transports ferroviaires (14%) et dans le transport urbain de voyageurs (18%).

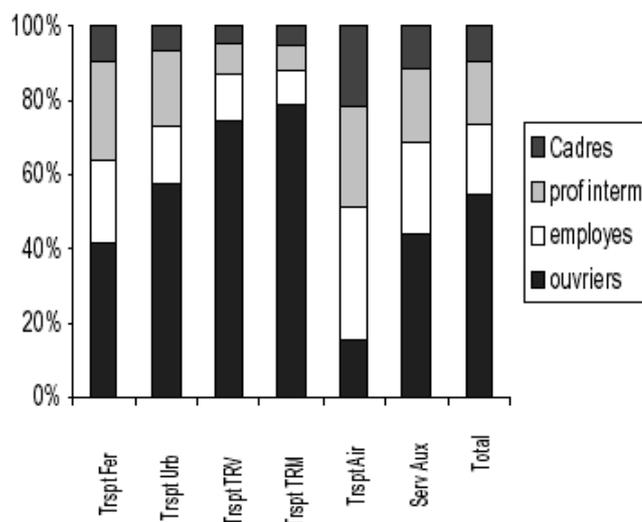
La proportion de femmes est plus importante dans le transport routier de voyageurs et dans les services auxiliaires du transport (31 à 32%) ainsi que dans le transport aérien (39%). Une femme sur deux occupe un poste d'employée (60% des employés sont des femmes). On ne compte que 5% de femmes parmi les conducteurs et 26 % parmi les cadres.

- **Evolution de la part des femmes au sein des effectifs salariés des transports entre 1990 et 2002 - Rapport CCTN**



Source : Enquêtes Emploi de janvier 1990 et mars 2002

- Répartition des effectifs salariés des transports par catégorie socioprofessionnelle en 2002 – Rapport CCTN



Source : Enquête emploi de mars 2002 - Insee

Le secteur se caractérise également par une proportion importante d’emplois ouvriers, 51% contre 26% pour l’ensemble de l’économie.

Cette sur représentation ouvrière est particulièrement forte dans le transport routier de marchandises où l’on dénombre 83% d’ouvriers en 2001 (selon les DADS). Parmi les ouvriers, 86% exercent le métier de conducteur.

2.5.5 Problèmes du secteur

Outre les questions relatives aux difficultés conjoncturelles ou structurelles de recrutement, l’un des principaux problèmes posés à terme au secteur tient au vieillissement de sa population salariée.

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

Le transport routier de marchandises se caractérise par une pyramide des âges un peu plus jeune. Les salariés de moins de 40 ans y représentent 52 % des effectifs salariés en 2002.

Par ailleurs, la **mobilité interentreprises** est relativement élevée dans le secteur du transport et plus particulièrement dans le transport routier de marchandises

En 2001, le taux de rotation était de 34% de l’effectif moyen dans les transports et de 37% dans le TRM, en dessous de 10 points de celui observé dans la construction et l’industrie.

Néanmoins, si la mobilité interentreprises est élevée, les salariés restent majoritairement dans le secteur.

(voir 2^e partie chapitre II pour la situation dans le TRM)

III) La formation

3.1. La structure par diplôme des effectifs salariés des transports

Source : Enquête Emploi de mars 2002-rapport CCTN

	Transport Terrestre	Transport Maritime	Transport Aérien	Services Auxiliaires	Secteur Transport
Effectif (milliers)	670	14	85	315	1083
Bac ou plus	24%	ns	68%	40%	33
CAP-BEP	39%	ns	15%	30%	35
Aucun ou BEPC	37%	ns	17%	30%	33
Total	100%	100%	100%	100%	100
Evolution 1990-2002					
Bac ou plus	+ 10	+ 25	+ 9	+ 19	+ 15
CAP-BEP	+ 1	- 17	- 6	- 3	- 2
Aucun ou BEPC	- 11	- 8	- 3	- 16	- 13

Source : Enquête Emploi de mars 2002

Le niveau de formation tend à s'élever dans les transports, comme dans l'ensemble de l'économie. Cette tendance se traduit notamment par une réduction de la proportion des non-diplômés ou détenteurs du seul BEPC dans tous les secteurs, particulièrement dans les transports terrestres. Parallèlement, on note une augmentation presque du même ordre de la part des actifs ayant poursuivi leurs études au-delà du baccalauréat.

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

3.2. La place des transports dans l'effort de formation

Taux de participation financière des entreprises selon les modes – en % -1996-2000

	1996	1997	1998	1999	2000
Transports terrestres	5,15	5,25	5,34	5,02	4,95
Transports maritimes	2,48	1,99	2,02	2,55	2,06
Transports aériens et spatiaux	9,65	9,16	10,06	9,89	9,24
Manutention et entreposage	2,64	2,64	2,78	2,89	2,66

Source : Cereq.- exploitation des déclarations fiscales no 24-83- (2003)

Selon les données les plus récentes présentées par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), on relève en 2000 par rapport à l'année 1999 une légère baisse du taux de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue.

Pour les transports terrestres, le pourcentage élevé est du à la SNCF et à la RATP qui consacrent chacune autour de 7% de leur masse salariale à la formation continue.

Pour les autres secteurs, parmi lesquels le transport routier est prépondérant, le taux de participation financière varie de 1,5% pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 2,2% pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

	NOMBRE DE STAGIAIRES	TAUX D'ACCES (%)	HEURES DE STAGE/SALARIE
Transports terrestres	238495	46,3	25,68
Transports maritimes	3801	38,6	14,25
Transports aériens et spatiaux	56998	76,6	44,14
Manutention et entreposage	70584	35,4	9,84

Source : Cereq. – année 2000

Les salariés du secteur des transports accèdent toujours davantage, en moyenne, à la formation professionnelle continue que les salariés des autres secteurs: 42% en moyenne contre 36,1% pour l'ensemble des secteurs en 2000.

Le taux d'accès à la formation continue (nombre de stagiaires rapporté au nombre de salariés) connaît en 2000 des variations significatives dans le transport maritime où il retrouve son niveau de 1998 (contre 47,2% en 1999) et dans le transport aérien et spatial où plus du trois quarts des salariés ont bénéficié d'une formation (61,7% en 1998 et 53,7% en 1999).

3.3. L'OPCA transports (données Opcas transports)

Les secteurs professionnels regroupés au sein de l'OPCA TRANSPORTS sont les suivants :

- transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport
- transports routiers réguliers de voyageurs
- transports fluviaux [de marchandises et de voyageurs*](#)
- transports maritimes*
- transports urbains
- agences de voyages et de tourisme*
- manutention portuaire*.

** les entreprises de ces quatre secteurs professionnels non assujetties à une taxe parafiscale ont obligation de reverser 35 % de leur contribution « alternance » aux deux opca interprofessionnels. Ce reversement se fait par l'intermédiaire de l'OPCA TRANSPORTS qui collecte la totalité de ces contributions.*

Les contributions des entreprises sont obligatoirement versées à l'OPCA TRANSPORTS pour les dispositifs suivants :

- alternance
- formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés
- reliquat du plan de formation des entreprises de dix salariés et plus (0,9 % de l'année n non consommé au 28/2 de n+1)
- pour le secteur des transports urbains : capital de temps de formation et contribution additionnelle de 0,2 % au plan de formation des entreprises de plus de dix salariés.

En outre, des entreprises de dix salariés et plus confient tout ou partie de la gestion de leur plan de formation à l'OPCA TRANSPORTS.

Les résultats des collectes assises sur la masse salariale des années 1998 et 1999 sont les suivants :

RESULTATS DES COLLECTES AU TITRE DE LA MASSE SALARIALE DES ANNEES	2001 - EUROS		2002 – EUROS	
	Nbre d'entreprises	Contributions	Nbre d'entreprises	Contributions
Alternance	31 114	43 298 064	30 731	46 056 851
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	24 197	5 733 261	23 815	5 732 888
Plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés	3 191	26 053 881	3 994	32 005 517
Capital de temps de formation (secteur des transports urbains)	130	923 296	132	981 500

On relève que les encaissements 2002 au titre de la masse salariale 2001 des entreprises de moins de dix salariés sont encore en légère diminution par rapport à l'année précédente. Cette situation s'explique par le transfert d'entreprises dans le dispositif des entreprises de dix salariés et plus du fait de leur augmentation d'effectif depuis plus de trois ans.

Les actions de formation prises en charge par l'OPCA TRANSPORTS en 2003 se répartissent comme suit :

- au titre de l'alternance
4121 contrats de qualification
1018 contrats de qualification adultes
960 contrats d'adaptation
115 contrats d'orientation
97 contrats de tuteurs
pour un montant total d'engagements de 45 630 481 €.
- plan de formation des entreprises de moins de dix salariés (0,15 % de la masse salariale, à l'exception des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport dont la contribution est de 0,30 % de la masse salariale depuis 1999).
12 850 salariés ont suivi une formation
pour un montant de 5 724 789 €.
- plan de formation des entreprises de dix salariés et plus :

43692 salariés ont suivi une formation
pour un montant de 29 823 025

IV) Les rémunérations

4.1. Evolution des rémunérations en 2002

D'après les résultats de l'enquête Acemo, le taux de salaire horaire des ouvriers a augmenté, en 2002, moins rapidement dans les transports (3,1 %) que dans l'ensemble de l'économie (3,5 %).

Le taux d'inflation étant de 2,3 %, le pouvoir d'achat du salaire horaire des ouvriers du transport a donc progressé de 0,8%, soit nettement moins qu'en 2001 (2,2 %).

Les rémunérations les plus faibles s'observent dans le transport routier de marchandises, dont la majeure partie des effectifs est composée d'ouvriers.

Elles sont nettement supérieures à la moyenne dans l'aérien, secteur où la proportion des cadres est notablement plus importante (22 %).

Dans les transports de voyageurs, le salaire moyen dans les transports collectifs urbains est nettement plus élevé que dans les transports interurbains.

Cette différence s'explique en partie par la présence dans le transport urbain de plus grandes entreprises et par le poids plus important du travail à temps partiel dans le transport interurbain.

S'ils demeurent très inférieurs en moyenne à ceux de l'ensemble des secteurs des transports, les salaires du TRM ont connu ces dernières années un important rattrapage par rapport à ceux du secteur des transports dans son ensemble.

- **Données comparatives 2001**

	SALAIRE ANNUEL NET MOYEN
Transport urbain	19 822
TRV*	16 504
TRM**	16 341
Services auxiliaires	16 132
Ensemble des transports	16 738

Source : DADS-INSEE/SES

- **Données DARES sur la rémunération dans les très petites entreprises en juin 2002 (Premières synthèses – novembre 2003 – no 48.2)**

En juin 2002, un salarié du secteur des transports travaillant à temps complet dans une très petite entreprise (TPE, moins de 10 salariés) perçoit en moyenne 1780 euros, soit 3% de plus qu'en juin 2001.

Toutes catégories professionnelles confondues, un salarié perçoit en moyenne dans les transports (TPE), environ 9% de moins que dans l'ensemble du secteur tertiaire et 6% de moins que dans l'ensemble des secteurs.

- **Gains mensuels moyens bruts dans les TPE , en juin 2002**

ACTIVITES ECONOMIQUES	OUVRIERS	EMPLOYES	PROFESSIONS INTERMEDIAIRES	CADRES	ENSEMBLE	JUIN 2001
Transports	1600	1630	1930	2840	1780	1720
Ensemble des secteurs	1600	1620	2060	2850	1890	1850
Tertiaire (commerce, transports, services)	1600	1630	2030	2890	1950	1920

Source : DARES, enquête annuelle ACEMO sur les TPE en juin 2002

A titre indicatif, en juin 2002, les salariés dans les TPE (ensemble des activités) percevaient en moyenne une rémunération inférieure de 15% à celle versée dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

4.2. Bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2002 dans les transports. – DARES Premières informations no 30.1

	PROPORTION DE BENEFICIAIRES	SMIC	GMR*
EK : Transports	8,2	4,5	3,7
Ensemble	14,0	7,1	6,9

* GMR: garanties mensuelles de rémunération

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

	1ER JUILLET 1997	1ER JUILLET 1998	1ER JUILLET 1999	1ER JUILLET 2000	1ER JUILLET 2001	1ER JUILLET 2002
Transports	9,0	6,4	5,9	5,6	5,5	4,5*
Ensemble des secteurs non agricoles	14,1	12,4	12,8	13,6	13,9	7,1*

Source : Enquête SMIC – DARES-INSEE

* Avertissement : chiffres 2002 communiqués à titre indicatif, l'application de garanties mensuelles de rémunération ayant pour objet de garantir le pouvoir d'achat des salariés au SMIC lors du passage aux 35 heures rend délicate, pour ne pas dire impossible, les comparaisons avec les années antérieures, d'autant que pour les entreprises de 1 à 9 salariés, les données collectées ne permettent pas de faire la distinction entre SMIC et GMR.

- **Rémunérations moyennes par secteur des transports et catégorie socio - professionnelle en 2001** (moyenne par catégorie)

	CADRES	PROF INTER	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
Transport ferroviaire	82	98	103	117	108
Transport urbain	147	118	124	116	112
TRV	94	94	83	93	85
TRM	78	89	82	92	82
Transport aérien	144	117	120	128	157
Services auxiliaires	97	96	94	94	97
Ensemble	100	100	100	100	100

Source : Déclarations annuelles de données sociales (DADS) – Insee-CCTN

Salaires moyens en euros

ENSEMBLE	42869	24182	18568	17628	21155
----------	-------	-------	-------	-------	-------

Source : DADS- Insee/SES- bilan social

Les écarts de salaires moyens entre les secteurs reflètent les différentes structures de qualification : importance numérique des ouvriers dans les transports terrestres (près de 70 % de l'effectif salarié total) et part importante des cadres dans les transports par eau (maritime et fluvial : 17 %) et surtout dans le transport aérien (22 %).

Dans ce dernier secteur, pilotes et commandants de bord font partie de la catégorie encadrement.

4.4. Participation et intéressement collectif des salariés

- derniers résultats DARES -

TRANSPORTS	ENTREPRISES AYANT UN ACCORD		ENTREPRISES AYANT DISTRIBUE PAR RAPPORT A LA POPULATION DE REFERENCE		
	% des entreprises (425.000)	% des salariés (975.000)	% des entreprises	% des salariés	Prime moyenne par salarié (en euros)
Participation légale	3,2	24,2	1,9	14,6	571
Intéressement	2,7	20,7	2,1	16,6	557

Source : Tiré de l'enquête MES – DRT

Selon l'enquête effectuée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, en 2001, 26,3 % des salariés du secteur des transports ont reçu une prime de partage des bénéfices au titre de la participation et/ou de l'intéressement.

Le montant de la prime de participation attribuée en 2001 (au titre de 2000) a été en moyenne de 571 euros (ensemble des secteurs : 1079 euros) et celui de la prime d'intéressement de 557 euros par bénéficiaire (1147 euros pour l'ensemble des secteurs).

Les salariés du transport ne sont que 4,8 % en 2000 à bénéficier des deux dispositifs à la fois (15 % pour l'ensemble des activités). Ils ont dans ce cas perçu en moyenne 1109 euros (2375 euros dans l'ensemble des activités).

V) La durée du travail

5.1. Durées et rythmes de travail

Depuis 2001, la baisse de la durée du travail dans les transports a été plus faible que dans la période précédente, les effets des dispositions légales et conventionnelles sur la réduction du temps de travail (ARTT) s'estompant progressivement.

Ainsi, en deux ans, de septembre 2001 à septembre 2003, la durée hebdomadaire de travail connaît une baisse modérée (-0,7%) par rapport à d'autres secteurs.

Sur plus longue période, on constate que la durée moyenne du travail des salariés du secteur des transports a diminué entre janvier 1990 et mars 2002 de 7,7 % (de 40,5 heures à 37,4 heures).

Même si l'écart se réduit au fil des ans, cette durée reste encore supérieure de près d'une heure à celle de l'ensemble des salariés (36,50 heures contre 35,63 heures au 3^{ème} trimestre 2003), du fait, en partie, d'une proportion de travailleurs à temps partiel plus faible que dans le reste de l'économie: respectivement 7,5 % et 13,7 % .

(voir développements sur l'évolution de la durée du travail dans les transports de 1980 à 2003 - §5.2).

Le tableau suivant indique la répartition à fin septembre 2003 des salariés à temps complet par tranches de durées hebdomadaires de travail dans les transports (en pourcentage) et permet d'établir des comparaisons entre secteur des transports et ensemble des secteurs.

	ENTRE 32 ET MOINS DE 35 HEURES	ENTRE 35 ET MOINS DE 36 HEURES	ENTRE 36 ET MOINS DE 38 HEURES	ENTRE 38 ET MOINS DE 39 HEURES	ENTRE 39 ET MOINS DE 40 HEURES	40 HEURES OU PLUS
Transport	5,1	71,2	2,2	1,1	8,1	12,2
Ensemble	6,0	74,3	6,8	2,8	7,8	2,4

Source : Enquête ACEMO – DARES

L'incidence du mouvement de réduction de la durée du travail est significative: au 1^{er} octobre 2003, plus de 76% des salariés du transport effectuaient moins de 36 heures par semaine (60% au 1^{er} octobre 2001) et 20,3% effectuaient 39 heures et plus alors qu'ils étaient 75% dans cette dernière situation deux ans auparavant.

5.1.1. Un faible recours au temps partiel

La part des salariés travaillant à temps partiel (moins de 35 heures), stable depuis 1998, est plus faible dans les transports que dans l'ensemble de l'économie (respectivement 7,5 % et 13,7% en 2003).

Le transport routier de voyageurs (près de 30 % de temps partiels, essentiellement conducteurs) et le transport aérien (essentiellement agents des services commerciaux) sont les secteurs y ayant le plus recours.

5.1.2. Des horaires de travail fréquemment irréguliers

Selon l'enquête Emploi de mars 2002, 15 % des salariés des transports n'auraient pas d'horaire habituel contre 13 % dans l'ensemble de l'économie.

57 % des salariés des transports déclarent travailler habituellement ou occasionnellement le samedi, 39 % le dimanche et 38 % la nuit (contre respectivement 46 %, 25 % et 14 % dans les autres secteurs).

	Aucune durée habituelle	Temps Partiel	Temps Complet
Transport urbain	7	5	88
TRV	21	15	64
TRM	24	4	72
Transport ferroviaire	9	4	87
Transport aérien	20	10	70
Services auxiliaires	9	6	85
Total Transport	16	6	78

Source : Enquête Emploi de mars 2002

Rythme de travail des actifs du secteur des transports et de l'ensemble de l'économie en 2002

5.2. Evolution de la durée du travail dans les transports : 1980-2002

Avertissement: Les données suivantes sont tirées des enquêtes trimestrielles sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main-d'œuvre (enquête ACEMO)

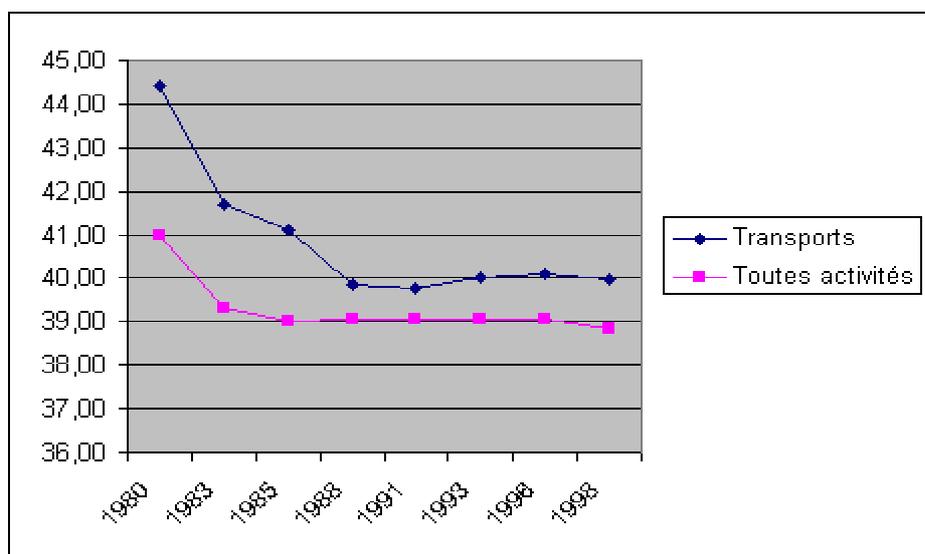
Cette enquête couvre tous les établissements de plus de 50 salariés, (y compris SNCF et Ratp) et 1/3 des établissements de 10 à 49 salariés.

Ainsi, ces données dont sont exclus les établissements de moins de 10 salariés, très nombreux dans le transport routier, n'ont-elles qu'un caractère indicatif.

Par ailleurs, un changement de champ est intervenu en 1998. De 1980 à 1997, les données obtenues concernent notamment les personnels ouvriers. A partir de 1998, la DARES présente des données relatives aux salariés à temps complet, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Pour cette raison, l'évolution de la durée hebdomadaire du travail fait l'objet de deux tableaux, le premier couvrant la période 1980-1998, le second la période plus récente de 1998 à 2002.

5.2.1 : Evolution de 1980 à 1998 (durée du travail des personnels ouvriers)



Source : ACEMO – rapports annuels CNT

	1980	1983	1985	1988	1991	1993	1996	1998
Transports	44,40	41,70	41,10	39,85	39,76	40,00	40,11	39,99
Toutes activités	41,00	39,30	39,00	39,05	39,07	39,07	39,04	38,85

Le graphique ci-dessus montre la convergence qui s'est opérée à partir de 1980 entre les évolutions indiquées par les deux courbes représentant, l'une l'évolution de la durée hebdomadaire du travail des personnels ouvriers du transport, l'autre, l'évolution de la durée du travail hebdomadaire des personnels ouvriers de l'ensemble des activités.

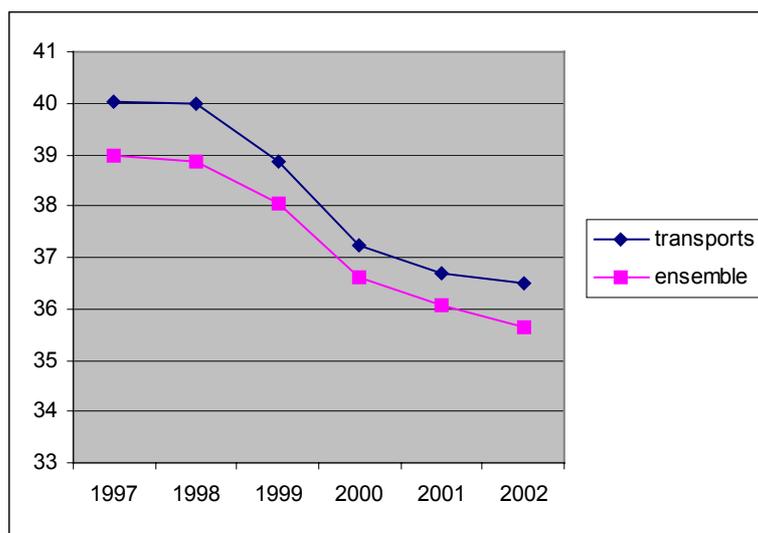
Si, pour les deux courbes, on constate une réduction significative de la durée du travail en début de période, dont l'un des facteurs explicatifs nous paraît tenir à la réduction de la durée légale du travail, passée en 1982 de 40 à 39 heures, cette réduction a été plus importante et s'est poursuivie plus longtemps dans les transports que dans l'ensemble des activités.

Ce mouvement s'est traduit par une « normalisation » de la durée générale de travail du personnel ouvrier des transports, catégorie comprenant faut-il le rappeler, les conducteurs du transport routier, puisque cette durée a diminué de 44 heures 40 en 1980 à 39 heures 85 en 1988.

Par ailleurs, l'écart important en 1980 (4h 40) entre durée du travail des ouvriers du transport et durée du travail des ouvriers de l'ensemble des activités s'est réduit de manière significative pour n'être plus que d'une heure environ à la fin des années 80.

Tout au cours de la période de stabilisation qui a suivi jusqu'en 1998, cet écart s'est maintenu tout en oscillant selon les années autour d'une heure.

5.2.2. Comparaison évolution entre 1^{er} octobre 1997 et 31 décembre 2002 de la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps complet du transport et de l'ensemble des activités.



	TRANSPORTS	ENSEMBLE
1997	40,03	38,98
1998	39,99	38,85
1999	38,88	38,03
2000	37,23	36,62
	36,70	36,05
2002	36,51	35,64

Source : ACEMO - CNT

Ce dernier graphique permet d'évaluer l'incidence des mesures relatives à la réduction du temps de travail, intervenues depuis 1998.

Cette réduction significative dans les transports comme dans l'ensemble des activités puisqu'elle est de 9% dans les transports entre le 1^{er} octobre 1997 et le 31 décembre 2002 et de 11% dans l'ensemble des activités dans la même période, a été acquise pour l'essentiel pendant les deux années 1999 et 2000, période d'application aux entreprises de plus de 10 salariés des lois sur les 35 heures.

A cet égard, dans les transports, les salariés des grandes entreprises nationales: SNCF, RATP, Air France, ont vu leur temps de travail hebdomadaire réduit de 39 à 35 heures dès 1999.

Si un écart perdure entre durée du travail hebdomadaire moyenne entre salariés à temps complet des transports et salariés à temps complet de l'ensemble des activités, cet écart d'un peu plus d'une heure en 1997 et 1998 tend ensuite à se réduire .

VI) Les accidents du travail et la prévention

6.1. Les risques professionnels

6.1.1. Statistiques générales (voir tableaux en annexe)

En 2001, pour 17, 2 millions de salariés en 2001, soit un effectif en hausse de 2,2%. Les accidents du travail avec arrêt étaient au nombre de 737 499, en baisse de 0,8% par rapport à 2000. L'indice de fréquence (IF) a baissé (44,1 accidents avec arrêt pour 1 000 salariés en 2000 à 42,8 en 2001). Le taux de fréquence (TF) reste cependant inchangé à 24,6 accidents avec arrêt par millions d'heures travaillées. 43 078 accidents ont entraîné une incapacité permanente (IP), en baisse de 10,4%.

Le nombre des décès reste à 730, identique à celui connu en 2000, alors que l'année 2001 est marquée par la catastrophe de l'usine AZF à Toulouse. Les maladies professionnelles, toujours en rapide essor, sont au nombre de 24 220 cas réglés en 2001. Les accidents du trajet avec arrêt reculent de 3,3%, et ceux ayant entraîné une IP de 13,8%.

- Les accidents du travail

En 2001, sur 737 499 AT avec arrêt du travail, 43 078 accidents ont entraîné une IP et 730 décès (31,9 millions de journées perdues par incapacité temporaire). **Ces chiffres traduisent une stabilité de l'accidentabilité au travail** . Les variations en baisse les plus importantes de ce taux pour l'année 2001 concernent les CTN "**Transports**" (-2,3%) et "Bâtiment et Travaux Publics" (BTP : -0,3%).

S'agissant des accidents les plus graves on observe, malgré une stabilité du nombre des décès due à la catastrophe AZF de Toulouse, un recul de 9,9% de l'indice de gravité. Une hausse de cet indicateur est enregistrée pour le CTN "Chimie, Caoutchouc" (+0,6%) tandis que les autres secteurs connaissent des baisses importantes de cet indice dont les plus significatives sont dans les CTN "**Transports**" (-4,0%), "BTP" (-3,9%) et "Bois, Textile, Vêtements" (-3,2%).

- Les accidents de trajet

Alors que les effectifs salariés ont progressé de 2,2%, **les accidents du trajet avec arrêt sont en baisse de 3,3%** passant de 89 124 en 2000 à 86 144 en 2001. Le nombre des journées perdues par incapacité temporaire reste stable à 5,1 millions. La durée moyenne des incapacités temporaires est de 59,3 jours pour les accidents du trajet contre 43,3 jours pour les accidents du travail.

Les accidents avec incapacité permanente reculent de 13,8% et sont au nombre de 9 029 en 2001. La somme des taux d'IP baisse de 12,6% et le taux moyen des incapacités permanentes est de 16,3% pour le trajet contre 10,1% dans le cas des accidents du travail proprement dits. Le nombre des accidents mortels du trajet passe de 619 en 2000 à 635 en 2001, accusant une hausse de 2,6%.

- Les maladies professionnelles

Le nombre total des maladies professionnelles (inclus le système complémentaire) indemnisées pour la première fois passe de **21 697 cas en 2000 à 24 220 cas en 2001** ; soit une progression de 2

523 cas. Parmi ces maladies, 9 562 ont entraîné une IP et 318 un décès. Ces décès, survenus avant consolidation (c'est à dire avant attribution de rente), sont principalement dus :

- à des affections causées par les poussières d'amiante (145) inscrites au tableau no 30, et à des cancers broncho-pulmonaires dus aux poussières d'amiante (123) inscrits au tableau 30 bis,
-
- à des affections provoquées par le bois (10) inscrites au tableau no 47. Pour les maladies les plus fréquentes, les variations en baisse observées concernent principalement les affections provoquées par les bruits (-157) et les pneumoconioses (-86) tandis que les hausses les plus importantes sont notées pour les affections péri articulaires (+2145), les affections chroniques du rachis lombaire dues aux charges lourdes (+103), les lésions chroniques du ménisque (+65).

6.1.2. Données les plus récentes relatives à la branche Transports :

- **Données CNAM**

- **accidents du travail**

Pour 2002 (données provisoires), la Caisse nationale d'assurance maladie a chiffré à 65760 le nombre d'accidents du travail avec arrêt dans l'ensemble du secteur des transports et de la manutention pour un effectif concerné de l'ordre de 937000 salariés.

Les données de la CNAM ne prennent pas en compte les accidents du travail du personnel statutaire de la RATP (2 900 accidents environ), de la SNCF (8 200) et d'Air France (chiffres non disponibles pour 2001 et 2002).

Les inflexions conjoncturelles du nombre d'accidents avec arrêt de travail s'accompagnent d'une tendance de fond à la diminution de leur fréquence (nombre d'accidents pour 1 000 salariés) dans les transports comme dans l'ensemble des secteurs.

Cette fréquence se situe cependant à un niveau très supérieur dans les transports (77 % de plus pour l'ensemble des accidents, et presque quatre fois plus pour les accidents mortels).

(pour 1 000 salariés)

	1986	1991	1998	1999	2000	2001
1- Accidents du travail						
Tous secteurs	52,4	54,1	41,1	41,5	41,7	40,4
Transport et manutention	83,2	85,4	73,7	75,3	75,2	71,5
2- Accidents avec incapacité permanente						
Tous secteurs	5,1	3,3	2,4	2,2	2,0	nd
Transport et manutention	9,1	8,7	4,4	4,2	nd	nd
3- Accidents mortels						
Tous secteurs	0,07	0,07	0,04	0,04	0,04	0,04
Transport et manutention	0,27	0,29	0,18	0,15	0,15	nd

Source : Cnam (données provisoires en 2000 et estimées par le SES en 2001 pour les transports et la manutention, provisoires en 2001 pour l'ensemble des secteurs)

Ce surcroît d'accidents s'explique notamment par l'importance des risques liés aux opérations de manutention (le secteur du déménagement est le plus accidentogène).

Par ailleurs, la majorité des décès est imputable aux accidents de la circulation comme l'indique le tableau suivant.

Source: CNAM, DTT-STAS

ACCIDENTS MORTELS DU TRAVAIL															
Elément matériel	1996	%	1997	%	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	
01 Emplacement de travail (plain pied)	4		2				3		2		3		2		
02 Emplacement de travail (chute avec dénivelation)	13		4		6		5		5		5		3		
03 Objets en cours de manipulation			1		3		2		1		1		3		
04 Objets en cours de transport manuel	1		2		1		1						1		
05 Objets en mouvement accidentel	4		3		3		3		3		5		4		
06 Appareils de levage, de manutention	5		2		4		4		2		2		5		
08 Véhicules	114	64,8	94	60,6	110	64,7	113	64,6	113	71,1	99	57,6	107	57,6	
Total	176		155		170		175		162		169		167		

- Maladies professionnelles dans les transports :

La CNAM recense pour l'ensemble du Comité technique national C qui regroupe les activités suivantes transports, eau, gaz, électricité, livre et communication 1055 maladies professionnelles réglées en 2002.

Ce chiffre représente une augmentation de 28% par rapport à 2001. Les trois maladies les plus fréquentes sont : les affections péri articulaires avec 734 cas, soit 70% des maladies, les lombalgies avec 214 cas, soit 20% des maladies, l'amiantose avec 45 cas, soit 4% des maladies.

MALADIES PROFESSIONNELLES DU CTN C	NOMBRE DE MALADIES		
N° de tableau	2000	2001	2002
Tableau n° 30 affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiantose	27	29	39
Tableau n° 30 bis cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiantose	4	6	6
Tableau n° 57 affections péri articulaires provoquées par certains gestes et procédures de travail	455	587	734
Tableau n° 97 affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	92	83	86
Tableau n° 98 affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle habituelle de charges lourdes	106	78	128
Total des maladies professionnelles	725	823	1055

• Données ONISR

Il est possible de suivre l'évolution et la gravité des accidents de la route ayant impliqué au moins un poids lourd grâce aux statistiques publiées par l'Observatoire national interministériel de sécurité routière (ONISR).

En 2002, 125 conducteurs de poids lourds (soit 7 % de moins qu'en 2001) ont été tués dans un accident de la route et 1 374 ont été blessés (- 10 %).

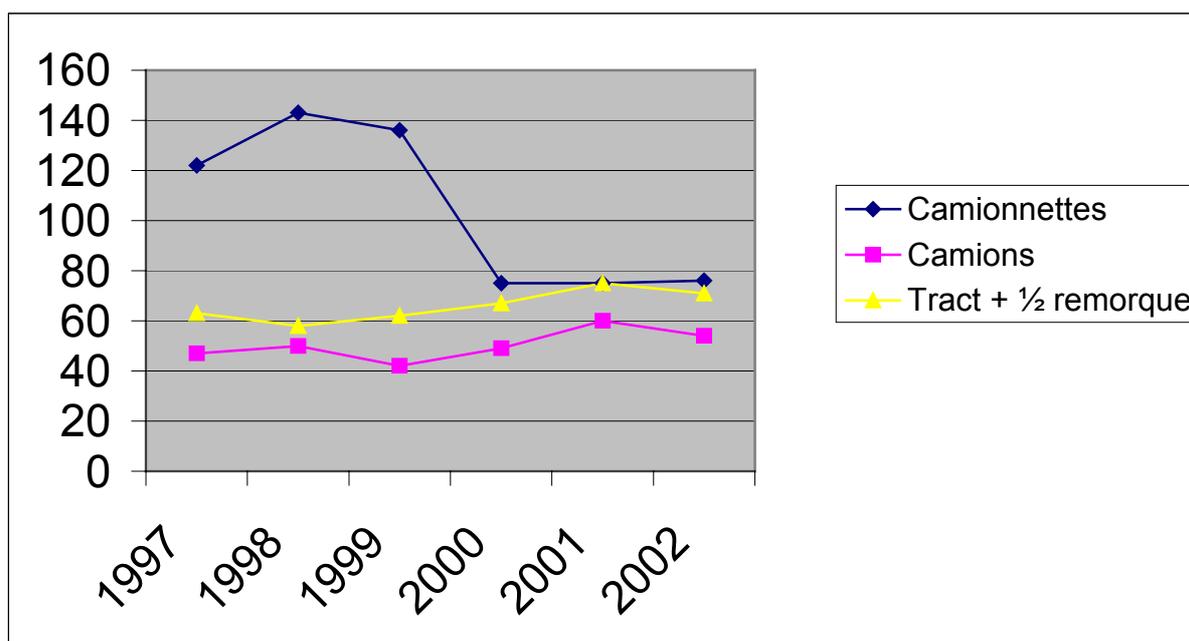
Au delà des fluctuations annuelles, on observe que le nombre d'accidents impliquant au moins un poids lourd a diminué depuis 1986 plus fortement que le nombre total d'accidents de la route (- 52 % pour les premiers, - 43 % pour les seconds).

Leur taux de gravité (nombre de tués pour 100 victimes d'accidents) est cependant plus élevé (8,3 % pour les conducteurs de poids lourds que pour les autres usagers (5 %).

Il a progressé d'un point en deux ans, peut-être en relation avec l'augmentation de la vitesse moyenne des poids lourds constatée par l'ONISR .

Source : ONISR

NOMBRE DE TUES PAR CATEGORIE D'USAGERS						
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Camionnettes	122	143	136	75	75	76
Camions	47	50	42	49	60	54
Tract + ½ remorque	63	58	62	67	75	71
ENSEMBLE	7989	8437	8029	7643	7720	7242

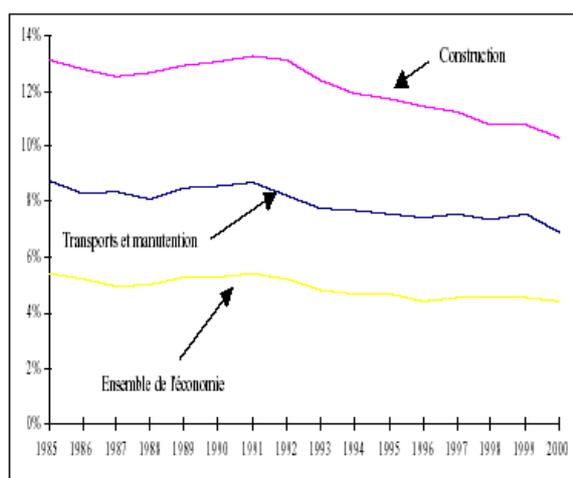


Source : ONISR

6.1.3. Evolution du taux de risque dans les différents sous-secteurs du transport de 1997 à 2002

TAUX DE RISQUE PAR ACTIVITE	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Déménagement	17,4%	17,0%	16,1%	15,6%	15,4%	15,8%
Enlèvement des ordures ménagères	13,8%	12,6%	14,1%	14,6%	13,4%	12,6%
Entreprises connexes au transport ferroviaire	12,0%	11,2%	10,3%	8,9%	9,9%	9,9%
Transports véhicules frigorifiques	11,6%	11,7%	11,4%	11,6%	10,6%	11,0%
Courrier express, coursiers	11,2%	10,5%	10,3%	10,3%	9,6%	9,4%
Groupage, messagerie, fret express	11,2%	11,0%	11,1%	10,5%	9,4%	10,3%
Remontées mécaniques	10,3%	9,3%	9,2%	8,5%	9,8%	8,5%
Transports fluviaux de marchandises	10,2%	6,6%	10,6%	10,3%		8,3%
Location de véhicules lourds	9,8%	9,3%	10,0%	10,0%	9,9%	10,2%
Transport routier de marchandises	9,3%	9,3%	9,2%	9,1%	8,5%	8,6%
RATP	6,9%	6,7%	6,9%	6,5%	6,6%	6,3%
Ambulances	5,8%	5,9%	5,5%	6,4%	6,1%	6,1%
Transports fluviaux de passagers	5,5%	5,4%	5,9%	4,6%	6,1%	6,1%
Transports urbains de voyageurs	4,3%	4,6%	4,6%	4,8%	5,3%	5,2%
SNCF	4,1%	4,2%	4,4%	4,4%	4,5%	4,8%
Transports routiers de voyageurs	3,6%	3,6%	3,5%	3,6%	3,5%	3,6%
CTN C : Transports, EGE, Livre, Communication	5,3%	5,1%	5,1%	4,9%	4,7%	4,7%
BTP	11,3%	10,8%	10,7%	10,3%	10,0%	9,9%
Ensemble des secteurs économiques	4,5%	4,5%	4,5%	4,4%	4,5%	4,4%

*Evolution du taux de risque dans les sous-secteurs du transport
Source : DTT-Sous-direction des affaires sociales*



Source : CNAM

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

Si l'on constate depuis 1997 certains progrès concernant les sous-secteurs du transport comme le TRM ou la messagerie, certainement liés à la mise en œuvre, d'une part de la formation obligatoire, et d'autre part de la réduction de la durée du travail, en revanche, on observe ces dernières années une légère remontée du taux de risque dans des sous-secteurs montrés en général en exemple comme la SNCF et le transport fluvial de passagers.

6.1.4. Evolution 1980-1999 du nombre d'accidents du travail pour l'ensemble du secteur des transports et de la manutention

	1980	1988	1992	1996	1999 ⁶
Effectif salarié	555 545	601 163	666 700	709 700	807 778
Accidents avec arrêt	52 707	48 366	55 101	54 253	59 152
dont accidents avec incapacité permanente	6 838	5 655	5 258	4 293	4 018
dont accidents mortels	234	174	175	149	132
Accidents avec arrêt (% Effectif)	9,56%	8,04%	8,26%	7,64%	7,32%
Accidents avec incapacité permanente (% Effectif)	1,24%	0,94%	0,78%	0,60%	0,50%
Accidents mortels (% Effectif)	0,04%	0,03%	0,03%	0,02%	0,02%

Source : CTN 12/CNAM

L'évolution sur une période de vingt ans montre toutefois de notables améliorations. En effet, la progression du nombre d'accidents avec arrêt n'a pas été proportionnelle à l'augmentation des effectifs salariés et surtout, on constate sur la période une forte diminution de la gravité des accidents. Cette amélioration est imputable aux différentes actions de prévention entreprises et à l'implication de tous les acteurs.

6.2 Les actions de prévention :

6.2.1. Actions des branches du secteur des transports

L'outil privilégié en la matière est le **contrat de prévention** signé par les entreprises dans le cadre des différentes conventions nationales d'objectifs passées depuis 1994 entre la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et les activités du transport routier de marchandises, du déménagement, des remontées mécaniques, de la propreté urbaine et de la batellerie.

- la CNO du déménagement arrivera à échéance le 29/06/2006 ; elle sera évaluée en septembre 2004.
- La CNO du transport routier de marchandises arrivant à échéance le 14/10/2005 est en cours d'évaluation ; au stade actuel, 73 contrats de prévention ont été signés avec des entreprises pour un montant total de 10000000 d'euros et concernant 3040 salariés.
- La nouvelle CNO remontées mécaniques a été approuvée à l'unanimité par les partenaires sociaux du CTN en novembre 2003, et la procédure de signature est en cours.
- Une CNO relative à la collecte des ordures ménagères est envisagée en raison de l'augmentation importante des accidents du travail dans ce secteur.

• La formation à la sécurité

Les branches d'activités des transports terrestres ont mis l'accent sur la **formation à la sécurité** dans le cadre notamment de la formation obligatoire initiale et continue de sécurité instituée pour les conducteurs routiers de marchandises par l'accord-cadre du 20 janvier 1995 et généralisée depuis la loi du 6 février 1998 à tous les conducteurs routiers professionnels (marchandises et voyageurs, salariés et artisans, pour compte d'autrui et compte propre). (cf. 2^{ème} partie).

6.2.2 L'implication de tous les acteurs

L'amélioration de la santé et de la sécurité des salariés au travail et le **renforcement de la prévention** des risques et des maladies professionnelles constitue l'une des priorités de la politique sociale dans les transports avec l'emploi ; des progrès sensibles ne pourront être réalisés que grâce à des actions volontaristes de tous les responsables, internes ou externes aux entreprises, intervenant dans ce domaine.

C'est ainsi qu'en dernier lieu, le 13 janvier 2004, une nouvelle **Charte de partenariat Sécurité routière** a été conclue entre l'Etat et les organisations professionnelles du transport routier de marchandises.

La Charte vise à intégrer la prévention du risque routier dans l'organisation du travail en entreprise à travers un certain nombre d'engagements et d'actions tels que l'aide à l'élaboration des plans de prévention des risques routiers.

Pour sa part, le **CNT**, à l'occasion de la présentation du rapport du groupe de travail permanent sur le transport d'enfants, a exprimé notamment le souhait qu'une formation spécifique à la conduite des autocars à étage soit prévue dans le cadre de la FCOS ; saisi par ailleurs par le Ministre des Transports sur la sécurité des transports sur longue distance, il a été conduit à mener une réflexion sur la fatigue du conducteur, cause principale des accidents.

Sur un plan plus général, les pouvoirs publics ont soutenu les actions relatives à **la prévention des accidents de la circulation** auxquels sont exposés les salariés conducteurs (conducteurs routiers, livreurs courte-distance, visiteurs médicaux...); les accidents routiers représentent en effet la moitié des accidents mortels du travail (hors accidents de trajet).

- **Accidents routiers du travail – d'après données ONIRS et CNAMTS**

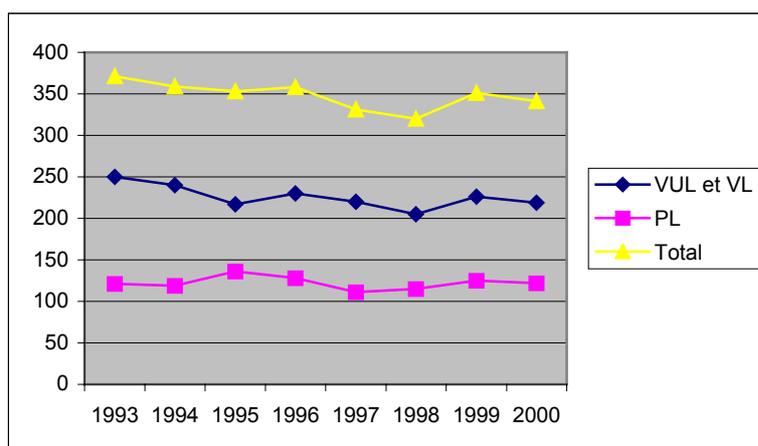
Une étude financée par le ministère chargé du travail a porté sur les **téléphones mobiles de voiture**, soulignant le problème plus global des accidents routiers du travail. Elle a mis en évidence l'imbrication étroite des problèmes de sécurité et de ceux relatifs à l'organisation du travail.

Par ailleurs, **un groupe de travail créé à l'instigation des ministères chargés du travail et de l'équipement** s'est vu confier la mission de dresser un état des lieux et de formuler des propositions d'évolution réglementaire.

Parmi les différentes propositions du rapport du groupe de travail présidé par l'Inspecteur Général Saadia, doit être particulièrement mise en avant celle relative à la mise en œuvre concertée d'une formation professionnelle dont bénéficieront les salariés appelés à conduire de manière régulière un véhicule dans le cadre de leur activité.

La CNAMTS travaille actuellement à l'élaboration d'une **recommandation** permettant d'initier cette démarche qui devra ménager notamment les articulations nécessaires entre cette formation qui devrait être ultérieurement complétée par des actions d'entretien et de perfectionnement et les formations prévues dans le cadre de la FIMO et de la FCOS.

Evolution du nombre de salariés (toutes branches) décédés pendant une mission à la suite d'un accident de la route (source : à partir des données ONISER):



VII) Les régimes de retraite et de prévoyance

(voir aussi tableaux statistiques en annexe III (source: Sous - direction des affaires sociales- DTT)

7.1. 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 2002 et restent fixés, pour les salariés actifs, à :

SNCF : 7,85 % du salaire liquidable (soit 6,85 % du salaire brut) pour la participation à la cotisation salariale
RATP : 7,85 %.

Après d'importantes évolutions dans les taux de cotisation d'assurance maladie en 1997 et 1998, les années 1999 à 2002 n'ont enregistré aucune modification. En 2002, ils se situent à :

Actifs	SNCF : 0,15 % RATP : 0
Retraités	SNCF : 0,70 % RATP : 0.

Les agents des entreprises publiques à statut sont assujettis, comme les salariés du secteur privé et les fonctionnaires, à la contribution sociale généralisée (CSG) ainsi qu'à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les montants moyens des pensions directes ont augmenté pour la SNCF (+ 3 % en 2001 et +3 % en 2002) et pour la RATP (+ 2,6 % en 2001 et + 2,5 % en 2002). Les montants moyens des minima de pension ont également progressé (+ 2,4 % en 2001 et + 2 % en 2002 à la SNCF, + 5,1 % en 2001 et + 1,3 % en 2002 à la RATP). Le nombre de bénéficiaires de ces minima a tendance à diminuer régulièrement pour la SNCF et pour la RATP.

7.2. 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 2002 de 2,2 %.

Le nombre de bénéficiaires du titre I a continué à progresser entre 2001 et 2002 pour atteindre 199 634 personnes, alors que, parallèlement, le montant moyen annuel de pensions directes a évolué à la hausse (+ 7,95 %).

7.3. L'ex-Caisse Autonome Mutuelle de Retraites (CAMR)

La CAMR, instituée par la loi du 22 juillet 1922, a en charge la gestion du régime spécial d'assurance vieillesse créé par la même loi au profit des salariés des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways. Elle a été mise en extinction en 1954.

La gestion de ce régime a été confiée en 1991 à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) qui a mis en place un Fonds spécial des chemins de fer secondaires. Cette réforme n'a visé que le mode de gestion. Ainsi, les retraités continuent à percevoir leurs

pensions selon les dispositions prévues. En outre, ils bénéficient du paiement mensuel et de l'action sanitaire et sociale dispensée par le régime général de la sécurité sociale.

Les pensions versées par ce fonds ont suivi la même évolution en 2002 que celles du régime général et des régimes alignés, soit 2,20 % pour 15 853 bénéficiaires.

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

En 2002, les prestations effectivement versées par l'IPRIAC se sont élevées à 11,3 millions d'euros, soit une augmentation de 21,5 % par rapport à 2001 ; le montant de la prestation trimestrielle moyenne était de 1 265 euros.

Les taux ont été revalorisés de 3,71 % au 1^{er} juillet 2002.

En 2002, alors que le nombre d'entreprises adhérentes a baissé de 3,96% (18 307 entreprises), le nombre de conducteurs cotisants a continué à progresser pour atteindre 325 025 (+ 3,09 %).

La répartition par type d'activité montre la prédominance des transports de marchandises dont les entreprises représentent 84,25 % du total et les conducteurs 69 %.

SECTEUR D'ACTIVITE	ENTREPRISES	CONDUCTEURS
Transport de marchandises	15 425	224 460
Transport de personnes	2 091	81 106
Dont : urbains	154	27 815
voyageurs	1 937	53 291
Activités du déchet	181	11 858
Autres	610	7 601
TOTAL	18 307	325 025

7.5. Données ENIM concernant les gens de mer

Au 31-12-2002, l'ENIM dénombre 42492 marins actifs, dont 16205 au commerce et à la plaisance et 26287 à la pêche et à la conchyliculture.

- *Pensions servies par l'ENIM :*

Pensions d'invalidité concédées (209 aux marins , + 102 aux veuves, orphelins, ascendants) dont 239 pour accident du travail maritime et maladie professionnelle	311
Pensions de retraite concédées (3842 aux marins +3221 aux veuves et orphelins)	7063

- **Taux de cotisation à l'ENIM (commerce et plaisance) – en % du salaire forfaitaire des marins**

	CAISSE DE RETRAITE + CAISSE DE PREVOYANCE		TOTAL
	MARIN	ARMATEUR	
Navires de transport international ou transocéanique	12,10	17,60	29,70
Navires de commerce immatriculés aux TAAF, si au moins 35% de marins français et dans la limite de 70% de l'équipage	12,10	11,60	23,70
Autres navires	12,10	35,65	47,75
a) d'une longueur supérieure à 25 mètres			
b) d'une longueur inférieure ou égale à 25 mètres	12,10	35,05	47,15

7.6. Données concernant les personnels navigants de l'aviation civile – source : caisse de retraite du personnel navigant (CRPN)

L'impact de la restructuration du transport aérien intervenue à compter de 2001 se traduit de la façon suivante pour la CRPN :

- nombre de cotisants en légère baisse, après la hausse régulière et forte de ces dernières années,
- augmentation des provisions pour des cotisations non réglées d'employeurs en difficulté.

La liquidation d'AOM-Air Liberté, en 2001 contribue à cette dégradation, mais le dépôt de bilan d'Air Lib en février 2003 y contribuera encore davantage pour l'année 2003, de même que la disparition d'autres compagnies régionales.

Données synthétiques des 5 derniers exercices :

		1998	1999	2000	2001	2002
Effectifs (en nombre)	Actifs cotisants de l'exercice (*)	24 049	25 242	26 746	28 041	27 596
	Retraités (**)	10 477	10 939	11 407	11 829	12 353
	Ratio actifs/retraités	2,30	2,31	2,34	2,37	2,23
Fonds retraite (en millions d'euros)	Cotisations	178	197	208	218	229
	Prestations	263	276	288	302	315
	Excédent ou déficit cotisations/prestations	-85	-79	-81	-84	-86

Source CRPN

(*) le chiffre des actifs correspond à une estimation. Les déclarations annuelles d'Air Lib et Aero Lyon n'étant pas parvenues, leurs effectifs ont été retenus à hauteur de ceux indiqués sur les bordereaux d'acompte.

(**) le nombre de retraités inclut les liquidations complètes (hors temps alterné et fin de temps alterné), ainsi que les conjoints survivants. Elaborées à partir du nouveau système d'information, ces statistiques sur les retraités sont désormais plus précises.

Effectif des cotisants (Source CRPN)

ANNEES	ESSAIS RECEPTIONS	TRANSPORT PUBLIC				TRAVAIL AERIEN	TOTAL GENERAL
		PNT	Stewards	Hôtesse	Total		
1998	214	7 088	5 007	10 451	22 546	1 289	24 049
1999	215	7 499	5 313	11 086	23 898	1 129	25 242
2000	221	7 692	5 816	11 905	25 413	1 112	26 746
2001	237	8 002	6 277	12 412	26 691	1 113	28 041
2002	251	7 912	6 217	12 001	26 130	1 215	27 596

VIII) Le dialogue social

8.1. Les élections professionnelles

Derniers résultats (Source : Dares – Inspection générale du travail des Transports)

NOMBRE D'INSCRITS	PARTICIPATION		CFDT		CFE - CGC		CFTC		CGT		CGT - FO		AUTRES SYNDICATS	
	99	01	99	01	99	01	99	01	99	01	99	01	99	01
199844	63,2	62,8	21,9	19,8	2,9	3,4	4,3	5,9	21,1	23,1	16,2	14,9	10,5	15,5

Participation : en % des inscrits ; Résultats : en % des suffrages exprimés

Pour l'ensemble des secteurs du transport, les données de la DARES (Premières synthèses-octobre 2003-no 43.2) apportent par rapport aux résultats de 1999 un certain nombre d'enseignements.

En premier lieu, les listes de non-syndiqués qui avaient déjà connu un recul marqué entre 1997 et 1999 avec une perte de 6% des voix enregistrent à nouveau un net recul.

Pour les organisations représentatives au plan national, la CGT, toujours au premier rang avec 23,1% des suffrages exprimés améliore son score de 2 points par rapport à 1999, la CFDT et la CGT-FO cèdent du terrain au profit, semble t'il des autres syndicats.

Les « autres syndicats » avec 15,5% des suffrages exprimés en 2001 enregistrent une progression de 5% par rapport à 1999.

Les données par secteurs émanant de la DARES et diffusées par l'inspection du travail des transports figurant en annexe récapitulent, pour le transport routier de marchandises, le transport routier de voyageurs, le transport urbain et la SNCF les résultats des élections professionnelles des membres des comités d'entreprise (y compris les délégations uniques du personnel en 2000, dernière année pour laquelle on dispose de données sectorielles fiables).

8.2. La négociation collective

Les deux dernières années ont été marquées par la négociation d'accords importants dans les différentes branches du transport ainsi que dans les grandes entreprises du secteur. Ces accords ont principalement porté sur les thèmes des rémunérations et de la durée du travail.

(voir première partie, page 15 et suivantes pour le rappel des accords de branche les plus importants et annexe I du rapport pour une liste détaillée des accords collectifs de travail conclu en 2002 et en 2003 dans le secteur.

Voir aussi les développements sur le dialogue social dans les chapitres consacrés aux modes de transport, particulièrement pour la SNCF et la RATP).

8.3. Les conflits du travail dans le secteur des transports en 2002

8.3.1 Données statistiques

- **Données 2002**

Les statistiques sur les conflits du travail proviennent de l'Inspection générale du travail des transports (IGTT) pour le secteur privé, ainsi que de la SNCF, la RATP et Air France. Elles concernent l'ensemble des conflits du travail, qu'ils soient localisés ou généralisés.

Selon les données disponibles, près de 135 000 journées de travail ont été perdues en 2002 (c'est à dire non travaillées par les salariés parce qu'ils étaient grévistes), soit 48 % de moins qu'en 2001, malgré une diminution assez réduite du nombre de conflits (- 2 % hors RATP).

L'explication principale en est le nombre très faible de journées perdues à la SNCF du fait des grèves.

Le nombre de jours perdus à la RATP et dans les transports urbains de province a également fortement baissé en 2002.

Par contre, il a progressé à Air France et a été multiplié par trois dans les transports routiers de marchandises et de voyageurs, malgré une diminution du nombre de conflits.

	Nombre de grèves		Nombre de jours perdus		Nombre de salariés (en milliers)(1)	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Transports (total)	1 153	980*	281 575	134 991	1 056	1 068
Entreprises ferroviaires et de transport urbain	700	513*	214 942	62 203	265	266
SNCF	455	432	160 947	37 475	178	176
RATP	151	nc	17 929	11 112	43	44
Transports urbains	94	81	36 066	13 616	45	46
Autres entreprises de transport	453	467	66 633	72 788	791	802
Air France	280	352	17 778	21 229	62	63
Aéroport de Paris	5	4	551	233	8	8
Transports routiers	106	74	12 643	35 497	474	477
Autres entreprises	62	37	35 661	15 829	247	254

Source : IGTT, SNCF, RATP, Air France pour le nombre de grèves et de jours perdus

(*) hors RATP (chiffres non disponibles)

(1) effectif salarié en fin de période et en milliers, sources : UNEDIC, Insee, RATP, SNCF, Air France

- **Evolution de la conflictualité dans les services publics de transport**

Les données relatives au nombre moyen de journées de grève par agent montrent l'incidence de la mise en place en 1996 du dispositif d'alarme sociale à la RATP (voir paragraphe suivant).

A la SNCF, les évolutions sont beaucoup plus erratiques. La recrudescence de 2003 est liée à la participation des personnels de ces deux entreprises au mouvement national de lutte contre la réforme des retraites.

NOMBRE MOYEN DE JOURNEES DE GREVE PAR AGENT		
	SNCF	RATP
1993	0,75	0,36
1994	0,51	0,78
1995	5,82	5,64
1996	0,53	0,37
1997	0,71	0,38
1998	1,03	0,20
1999	0,31	0,19
2000	0,48	0,44
2001	0,90	0,43
2002	0,21	0,26
2003	2,26	1,32

Sources : SNCF – Observatoire social RATP

De manière générale, la tendance de fond paraît s'inscrire dans le mouvement de réduction du nombre de conflits collectifs du travail dans les entreprises constaté depuis deux décennies.

A cet égard, l'année 1968 marque une rupture et on constate depuis une diminution constante du nombre de grèves ainsi qu'une baisse du nombre de grévistes.

Le rapport du nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève sur l'ensemble des journées travaillées était de 0,68 % pendant la période 1946-1950. Ce ratio est tombé aujourd'hui à 0,01 % environ.

Selon les statistiques les plus récentes qui émanent de la DARES ⁷, pour l'année 2001 le secteur des transports représentait 39% de l'ensemble des jours de grève dans les conflits localisés.

Au sein des transports, le secteur public est à l'origine de la grande majorité des jours de grève (81%).

La prédominance du public dans l'activité conflictuelle des transports s'est nettement accentuée au cours des années 1999 - 2001.

- Participation des agents SNCF aux principaux conflits des dernières années – Source SNCF

DATE	TAUX DE SUIVI	PRINCIPAUX THEMES
08/10/97	29,8%	Salaires
13/05/98	27,0%	Salaires
28/09/00	33,0%	Salaires
29/03/01	33,0%	Projet « Cap Clients »
16/10/01	29,6%	Salaires, emplois
18/03/03	37,0%	Service public, opposition à la libération du fret européen
03/04 :03	29,6%	Retraites
13/05/03	62,4%	Retraites
03/06/03	44,63%	Retraites
10/06/03	31,10%	Retraites
19/06/03	8,5%	Retraites

⁷ Direction de l'Analyse, de la Recherche et des Etudes Statistiques

8.3.2. La prévention des conflits dans les grandes entreprises

Ces dernières années, les trois plus grandes entreprises du secteur notamment ont mis en place de manière négociée des dispositifs de prévention des conflits.

Ces dispositifs s'inscrivent à Air France et à la RATP dans le cadre d'accords plus généraux relatifs aux relations sociales dans l'entreprise.

A la RATP, les partenaires sociaux ont prolongé dans un nouveau protocole sur le droit syndical le dispositif sur l'« alarme sociale » mis en place pour cinq ans par le protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social signé en 1996.

Le **nouvel accord signé le 23 octobre 2001 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2002** a été paraphé par la CGT maintenance et encadrement, aux côtés de la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, FO et de l'UNSA RATP.

D'autres mesures viennent s'y ajouter (plancher majoritaire des accords à 35%, création d'une commission de dialogue social sur ce protocole, etc.).

Le dispositif de prévention reposant sur la recherche prioritaire de solutions non conflictuelles aux problèmes posés sera mis en œuvre de manière très décentralisée jusqu'au niveau des 90 unités opérationnelles de l'entreprise.

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

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

Etabli par un « **observatoire social** » étroitement associé au dispositif, le bilan est incontestable. Sur dix ans, le nombre de préavis a été divisé par trois, passant de 900 en moyenne au début des années 1990 à moins de 200 (187 en 2002, 182 en 2003) dans les dernières années.

Parallèlement, le nombre de jours de grèves par agent et par an est tombé de un jour à 0,3 en 2002 (voir tableau ci-dessus).

Les alarmes sociales se sont multipliées (260 en 2002) et plus de 60% d'entre elles débouchent sur des accords, tandis que moins de 10% (7% en 2002, 4% en 2003) génèrent des préavis.

La plupart concernant des problèmes de conditions de travail et d'horaire de travail ont été déposées au niveau des unités opérationnelles.

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

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

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

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

Signé par trois syndicats représentant au total 15% des voix aux élections professionnelles, la CFE-CGC, le SNCS (Syndicat national des cadres supérieurs) et l'Unsa, l'accord a été signé par l'entreprise le 2 octobre 2003 après plusieurs reports de la date butoir.

Le dispositif de l'accord vise notamment, ainsi que le souligne son président, Louis Gallois à « dégager un service prévisible » en cas de grève, en concertation avec les syndicats.

La CGT (42 % des voix aux élections professionnelles), qui estime que le niveau de conflictualité à la SNCF « ne saurait se régler par le protocole d'accord », rejette la notion de « service prévisible », tout comme FO, qui déclare ne pas vouloir « cogérer » le trafic, lors des conflits et rappelle qu'aucun accord salarial n'a été trouvé depuis sept ans.

Les signataires veulent « substituer à la culture de confrontation », une culture de « recherche de compromis aux différents niveaux de responsabilité » et donner une « valeur nouvelle à la concertation ».

Ils « s'accordent à considérer que la qualité des relations sociales passe par l'instauration d'une confiance mutuelle, construite chaque jour ». (voir développements sur le contenu du protocole d'accord en 2^{ème} partie § 5.6.1).

8.3.3. Vers une généralisation à l'ensemble des services publics de transport de dispositifs de prévention et de résolution des conflits

A la fin 2003 lors d'un débat parlementaire, le gouvernement a annoncé la démarche en deux étapes qu'il entendait adopter :

- **Projet de loi sur la prévention et l'anticipation des conflits :**

Dans un premier temps, il s'agira « de renforcer et de développer au sein de toutes les entreprises de transports terrestres de voyageurs des dispositifs négociés de prévention des conflits. L'exemple réussi de la RATP nous pousse dans cette voie ».

Le gouvernement présentera, après concertation, un « projet de loi de prévention et d'anticipation des conflits dans les entreprises de transport ». Ce « texte de confiance et de progrès » incitera les entreprises concernées à mettre en place un dispositif négocié de prévention des conflits avant le dépôt d'un éventuel préavis.

- **Groupe d'experts sur la continuité du service public**

La mission de ce conseil d'experts qui sera mis en place dès janvier et remettra son rapport en juin 2004 est d'accomplir, préalablement à toute décision, un travail de fond juridique, social et technique ; elle sera triple :

1) Vérifier la faisabilité technique d'un dispositif de continuité de service, mode par mode, et dans différentes hypothèses de conflit (nécessité d'expertiser le champ des « prestations indispensables », disposer de simulations sur des organisations optimisées du service en temps de grève).

2) Valider de manière précise les options juridiques possibles de mise en place d'un service garanti

dans le secteur des transports. Dans l'hypothèse d'une loi, le conseil d'experts devra préciser notamment ce qui pourra être renvoyé au règlement ou à l'accord.

Il devra aussi préciser la forme juridique des structures qui pourraient être mises au service des partenaires sociaux pour les aider à bâtir des « accords de continuité de service public ».

3) «Nouer un dialogue permanent avec les partenaires sociaux, et susciter en temps réel leur réaction sur l'avancée des travaux des deux premières missions ».

TROISIEME PARTIE : DONNEES PAR MODE

I) DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS

Pour l'ensemble des sous- secteurs relevant de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport (voir champ conventionnel en annexe III –19), la CNPE relève une légère diminution du nombre d'établissements avec salariés au 1^{er} janvier 2003 par rapport au 1^{er} janvier 2002 (-0,75%).

Seuls les établissements des entreprises auxiliaires du transport voient leur nombre augmenter (+1,3%).

On constate en outre que cette baisse est essentiellement imputable aux établissements de 1 à 4 salariés dont le nombre baisse régulièrement depuis 4 ans (-9,9%).

Dans le même temps, le nombre de salariés a augmenté de 16,3% (563777 au 1^{er} janvier 2003 contre 484372 au 1^{er} janvier 1999), illustrant ainsi le phénomène de regroupement qui s'est progressivement développé au détriment des entreprises plus petites.

ANNEES TAILLE	01.01.1999	01.01.2000	01.01.2001	01.01.2002	01.01.2003	01.01.2004
1-4	15192	15203	14548	14149	13695	-9,9%
5-9	8842	9163	9300	9187	9197	+4,0%
10-49	9642	9983	10457	10770	10942	+13,5%
50 et +	1745	1873	2050	2153	2156	+23,6%
Ensemble	35421	36222	363555	36259	35990	+1,6%
Etablissements sans salariés	24191	23871	23241	22328	21990	-9,3%

Données INSEE

Sur longue période, les données agrégées par Ithaque pour le CNT montrent les évolutions entre 1976 et 2000. (voir tableaux annexes III - 4 et III - 7).

Sur cette période de 25 années, l'évolution des effectifs dans les transports routiers s'est accompagnée pour :

- Le transport routier de marchandises, d'un accroissement du nombre d'entreprises (+38%) mais moins important que le nombre d'emplois (+43%), ce qui témoigne d'une tendance à la concentration des entreprises.
- Le transport routier de voyageurs : au cours de la période 1976-1992, on constate une tendance encore plus marquée que celle du TRM, soit un accroissement de la taille des entreprises (+6% d'entreprises et +22% des emplois).

1.1. L'emploi (données Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi - CNPE⁸)

1.1.1. Evaluation de l'effectif à la fin de l'année 2002.

A la fin de l'année 2002, la CNPE évalue l'effectif occupé dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport à 577000 personnes, soit une hausse de 3,45% par rapport à la fin 2001 (557750 emplois environ, selon les statistiques de l'UNEDIC ajustées pour tenir compte de « l'effet codes NAF »).

Avec 407000 emplois (soit 3% de plus que fin 2001), la famille professionnelle « conduite de véhicules », en progression continue, représente près de 70,50% des emplois du secteur (55,45% de conducteurs « marchandises » tous secteurs confondus) et 15,10% de conducteurs « voyageurs », y compris les personnels ambulanciers roulants estimés à près de 6% des effectifs totaux).

Cette famille est naturellement prépondérante dans le transport routier de marchandises (76,5 %), le transport routier de voyageurs (80 %), la location de véhicules (79,2%) et le transport sanitaire (84,7 %). Elle l'est moins dans le déménagement (47,5 %) et les activités auxiliaires du transport (39%).

1.1.2. Estimations 2003

La CNPE prévoyait pour l'année 2003 une poursuite de l'augmentation principalement des emplois de conduite et de techniques d'exploitation et de manutention/magasinage compte tenu des besoins exprimés par les entreprises, en matière d'emploi.

Or, si les résultats 2003 montrent une très légère hausse, de 1,2% du nombre d'emplois, selon la CNPEFP, le nombre de conducteurs a légèrement diminué.

La commission observe en effet un rééquilibrage au profit des conducteurs « de personnes » qui représentent désormais 15,6% des effectifs totaux. Ce rééquilibrage s'est effectué au détriment des conducteurs « marchandises », lesquels représentent 54,7% des effectifs totaux, tous secteurs confondus.

La baisse du nombre de conducteurs routiers marchandises est de 0,5%, ce qui marque un coup d'arrêt aux progressions élevées des dernières années.

Parmi les autres constats opérés en 2004, la CNPEFP relève que le nombre d'entreprises de 1 à 4 salariés continue de diminuer (-9,9% en quatre ans) , alors que les sociétés de 50 salariés et plus voient leur nombre augmenter (de +23,6% sur la même période).

⁸ voir champ conventionnel en annexe III.

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

REPARTITION PAR FAMILLE EN % (FIN 2003)	FAMILLE PROFESSIONNELLE	NOMBRE TOTAL	
		ESTIMATIONS FIN 2002	ESTIMATIONS FIN 2003
3,5 %	DIRECTION	21600	19900
5,50 %	GESTION	29800	31400
1,15 %	Finances - Comptabilité	6400	6600
1,45 %	Personnel - Formation	7900	8300
1,50 %	Administration	7900	8500
1,40 %	Informatique	7600	8000
1,35 %	VENTES - ACHATS	7500	7800
8,15 %	Techniques d'exploitation	43700	46400
2,45%	Transports internationaux	13500	13900
5,40%	Transports nationaux	28800	30900
0,30%	Déménagement	1400	1600
6,00 %	MANUTENTION/MAGASINAGE	34300	34200
	CONDUITE DE VEHICULES	395000	401000
15,60 %	Transports de personnes	84000	89000
1,90 %	- 1 ^{er} groupe	10000	11000
13,70 %	- 2 ^{ème} groupe	74000	78000
54,75 %	Transport de marchandises	311000	312000
19,90 %	- 1 ^{er} groupe	112800	113300
22,40 %	- 2 ^{ème} groupe	127200	127700
12,45%	- 3 ^{ème} groupe	71000	71000
2,75 %	Maintenance	15000	15600
2,40 %	INTERPROFESSIONNEL	17100	13700
100%	TOTAL	564000	570000

Source : C.N.P.E.

1.1.3. Analyse des tableaux de bord régionaux .

La consolidation nationale des tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle élaborés par l'AFT-IFTIM permet de présenter les résultats suivants pour 2002.

- Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les familles professionnelles

La branche se caractérise par un taux d'encadrement faible. Si leur nombre a augmenté en valeur absolue (de 14% sur quatre à cinq ans), les cadres et agents de maîtrise représentent moins de 10 % du total des personnels de l'ensemble des familles professionnelles contre 12% en 2000.

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

	TRM	TRV	DEMEMAGEMENT	LOCATION	AUXILIAIRE	AMBULANCES
Ouvriers employés	91,9 %	93,5 %	90,4 %	92,4 %	79,7 %	92,5 %
Agents de maîtrise	2,4 %	3,2%	2,7 %	2,7 %	11,8 %	1,0 %
Cadres	5,7 %	3,3 %	6,9 %	4,9 %	8,5 %	6,5 %

Dans les familles professionnelles Gestion, Ventes/Achats et Techniques d'exploitation, ces catégories socioprofessionnelles représentent respectivement 32 %, 52 % et 34 % des personnels, sans changement significatif.

La répartition des emplois par famille professionnelle ne connaît pas de changement majeur :

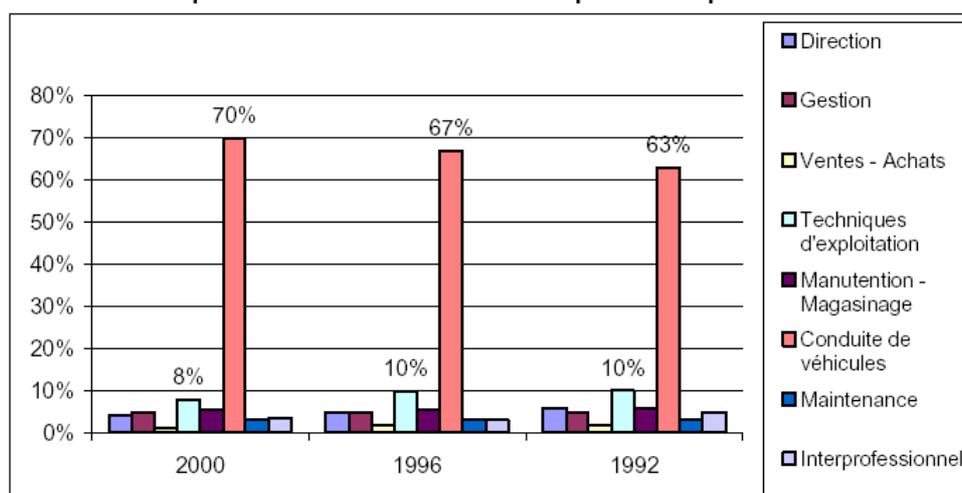
Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les familles professionnelle
(Source : (C.N.P.E)

	DIR.	GESTIO N	V/A	EXPLOIT	MANUT.	CONDUIT E	MAINT.	INTERPRO F.
Ouvriers employés		68 %	48 %	66 %	92 %	100 %	88 %	90 %
Agents de maîtrise		18 %	30 %	23 %	7 %		10 %	8 %
Cadres	100 %	14 %	22 %	11 %	1%		2 %	2 %

.V/A : Ventes et Administration.

▪ **Evolution 1992 -2000**

Répartition des salariés de la CCN par famille professionnelle



Source : TBEF de la CPNEF

On constate de 1992 à 2000 les principales évolutions suivantes :

- la part des conducteurs a augmenté de 7% en 8 ans pour atteindre 70% de l'ensemble des effectifs.
- Les autres familles ont dans le meilleur des cas connu une stabilité ; certaines ont régressé en proportion.
- Notamment, la famille Direction a connu une érosion de 2 points pendant cette période, ce qui traduit un certain sous-encadrement du secteur.

	1992	1996	2000
Direction	6%	5%	4%
Gestion	5%	5%	5%
Ventes-Achats	2%	2%	1%
Techniques d'exploitation	10%	10%	8%
Manutention - magasinage	6%	5%	5,5%
Conduite de véhicules	63%	67%	70%
Maintenance	3%	3%	3%
Interprofessionnel	5%	3%	3,5%
total	100%	100%	100%

Répartition des emplois par famille de métiers – Source : tableau TBEF de la CNPEFP

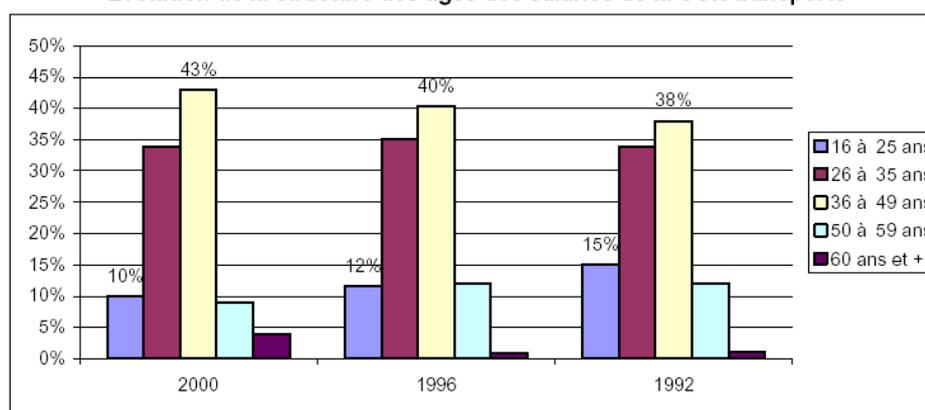
- **Structure par âge**

L'évolution de la structure par âge des salariés montre une baisse d'attractivité des métiers du transport et une tendance au vieillissement de la population employée. La part des personnels âgés de 16 à 35 ans s'inscrit en légère baisse (38,5% des effectifs contre 40% l'année précédente), la part des salariés âgés de 36 à 50 ans passe à 45,5% (42% en 2001). Ceux de 56 ans et plus représentent 4,8% des effectifs globaux (4% en 2001).

Structure par âge (Source CNPE)

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

Evolution de la structure des âges des salariés de la CCN transports



Source : TBEF de la CPNEF

- **Ancienneté**

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise tend à diminuer pour les salariés présents depuis moins d'un an (18% contre 20% fin 2001) et ceux entre quatre et dix ans d'ancienneté (27% contre 29% fin 2001). De son côté, la tranche de un à trois d'ancienneté augmente de 27,5 à 31% et la part des personnels ayant plus de 10 ans d'ancienneté est stable à 24 %.

Ancienneté des salariés par famille professionnelle (Source CNPE)

	DIRECTION	GESTION	VENTES/ACHATS	EXPLOITATION	MANUTENTION	CONDUITE	MAINTENANCE
< 1 ans	5,1 %	14, %	16,4 %	15,1 %	24,8 %	18,9 %	14,0 %
1 à 3 ans	10,3 %	25,2 %	28,1 %	26,5 %	32,7 %	33,0 %	24,8 %
4 à 10 ans	26,6 %	31,0 %	34,8 %	27,5 %	20,2 %	27,4 %	26,1 %
> 10 ans	58,0 %	29,8 %	20,7 %	30,9 %	22,3 %	20,7 %	35,1 %

- **La part des femmes continue à progresser.**

Elle représente à fin 2003 près de 17% des effectifs totaux (15% en 1998). Ce pourcentage est nettement supérieur dans le TRV (23,3%), dans les activités auxiliaires du transport (25%) ; Dans le TRM, elle ne représente que 10,2% du total. 7,5% des conducteurs sont des femmes, dont 1,6% seulement dans le TRM.

- **Les embauches**

La CNPE évalue à environ 150000 le nombre d'embauches annuelles (en CDI, CDD et temps partiel) pour l'ensemble du secteur. Le nombre de départs (retraite, licenciement démission fin de CDD...) est évalué à aux alentours de 120000 .

Compte tenu de la répartition des effectifs par secteur, la part la plus importante des embauches a été réalisée dans le secteur du TRM avec 56 % de celles-ci. suivi par les auxiliaires (18%) et le TRV (10%) et elles concernent pour une grande part les emplois de conduite (environ 110000).

- **Recours au travail différencié.**

1 - Travail à temps partiel

La part des emplois à temps partiel continue de baisser (7,6% des emplois fin 2002 et 7,5 % fin 2003 contre 8,7% en 1998).

Dans les transports interurbains de voyageurs, où le nombre de conducteurs à temps partiel est important (31,6% fin 2003) en raison de la nature même de l'activité (transport scolaire ou sur ligne régulière notamment), la diminution des emplois à temps partiel déjà constatée depuis 1998 se poursuit ; sur les trois dernières années, cette diminution est de l'ordre de 15%.

- **Evolution de la part du temps partiel par famille professionnelle :**

	2001	2002	2003
Direction	4,3 %	4,3%	4,7%
Gestion	16,8 %	15,8%	15,7%
Vente	8,6 %	7,1%	5,3%
Exploitation	4,7 %	4,0%	4,0%
Manutention	4,2 %	4,3%	3,0%
Conduite	8,2 %	7,7%	7,4%
Maintenance	8,0 %	6,1%	6,3%
Interprofessionnel	21,7 %	20,0%	20,1

2 - Recours au contrat de travail à durée déterminée

L'amélioration de la qualité de l'emploi s'est traduit ces dernières années par une tendance à un recul important du recours au contrat de travail à durée déterminée qui ne représente plus en 2002 comme en 2003 que 27% du total des embauches (contre 44,8 % en 1998 et 37% en 2001) ; le pourcentage de CDD transformés à leur issue en contrats à durée indéterminée baisse (4,2% en 2003 contre 6,9% en 2002) ; 41,5 % des contrats à durée déterminée ont une durée de 3 à 11 mois, 38,6 % une durée inférieure à 3 mois.

3 - Le travail temporaire

Pour 2002, la CNPE notait un très net ralentissement du recours à l'intérim: dans l'activité conduite, le nombre des missions avait chuté en un an, passant de 36000 en 2001 à 19944 en 2002.

Elle constate en 2003 une reprise importante de l'intérim avec 27210 missions dont par ailleurs la durée moyenne semble augmenter.

1.2. La formation

1.2.1. L'évolution de la formation de 2001 à 2002 (données de la C.N.P.E.)

- **En matière de formation par alternance**, l'année 2002 fait apparaître une légère reprise des contrats d'adaptation compensant la diminution des contrats de qualification.

Dans la famille **Ventes/Achats**, il convient de noter la progression des formations CAP/BEP Distribution Magasinage /CFP

- **Pour ce qui concerne les autres types de formation**, les formations DUT et BTS restent stables dans les familles Direction et Gestion.

De leur côté, les formations à l'attestation de capacité augmentent légèrement.

- **En matière de formation continue**

Les formations « perfectionnement maîtrise et cadres » diminuent de façon significative ; Pour l'ensemble des familles professionnelle **Direction –Gestion**, le nombre de participants a diminué d'environ 2,5% (contre –21% pour l'exercice précédent).

- les formations aux matières dangereuses connaissent un net ralentissement lié à la périodicité de l'obligation .

Les FIMO continuent de progresser. En revanche, les FCOS ont diminué de plus de 8,5%.

Les formations « caristes » au CACES progressent de 12,7%.

Globalement, toutes familles confondues, la progression du nombre de participants (hors FCOS) est de l'ordre de 4,3% et donc plus ralentie qu'en 2001 (+ 8%).

De manière générale, la C.N.P.E. estime que, dans l'ensemble des secteurs d'activité, le nombre de salariés ayant suivi une formation en 2002 se maintient entre 25 et 30% des effectifs : pour le transport routier de marchandises et les activités auxiliaires du transport, cette proportion atteint respectivement 47% et 32%.

• Premières données 2003

Selon la CNPEFP, l'année 2003 a été marquée par une baisse sensible des contrats de qualification (de près de 10% par rapport à l'année précédente), une augmentation globale des autres formations, liée principalement à l'augmentation de 55% du volume des FCOS.

Evolutions 1992-2002 (voir aussi tableaux en annexe III)

- **Evolution de l'ensemble des formations professionnelles**

	1992	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Direction - gestion	9 565	10 301	10 932	11 405	11 641	10 633	12 033	14 031	11 841	11 613
Conduite de véhic.	38 938	37 658	41 135	62 230	60 557	95 278	98 631	121 054	90 461	82 685
Ventes/achats,...	5 231	5 075	6 162	7 873	8 104	8 425	8 459	7 517	8 193	7 915
Maintenance	519	764	1 190	1 551	1 703	1 687	1 567	1 205	1 502	1 435
Total	54 253	53 798	59 419	83 059	82 005	116 023	120 690	143 807	111 997	103 648

• **Evolution de la formation en alternance**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Contrats d'adaptation	1095	1344	1249	1150	508	865
dont conduite de véhicule	543	684	764	555	266	429
Contrats de qualification	4260	5018	5800	5018	4792	4510
dont conduite de véhicule	2353	2940	3974	3407	3096	2381
Ensemble	5355	6362	7049	6168	5300	5375

Source : CNPE

1.2.2. L'activité des organismes de formation du secteur (voir §1.2.3.3. pour le financement de la formation).

1.2.2.1. - L'AFT / IFTIM

En 2002, près de 164000 personnes (dont 16600 jeunes) ont été formées à l'un des multiples métiers qui composent le secteur du Transport, de la Logistique et du Tourisme, soit 7000 de plus qu'en 2001. On enregistre notamment en effet malgré l'atonie de l'activité une progression de la participation aux actions de formation manutention et logistique (+17%) et en matière de formations initiales des conducteurs routiers - CAP/BEP, CFP, FIMO- (+18%).

Cette progression vient compenser la diminution constatée dans d'autres domaines tels que les actions de perfectionnement des responsables de Petites et Moyennes entreprises et certaines formations obligatoires (matières dangereuses).

Le redémarrage des FCOS programmé pour l'année 2003 après la période creuse de 2001-2001, l'augmentation du rythme des FIMO et FCOS voyageurs en 2003- 2004 ainsi que les effets de l'élargissement des formations obligatoires au transport pour compte propre devraient permettre de renouer avec une dynamique de croissance encore plus élevée.

• **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 à 565 à fin 2001 et à 586 à fin 2002.

Les formations de l'ETL et de l'EDTL ont été réunies au sein de l'ISTELI (Institut Supérieur du Transport et de la Logistique Internationale) afin de constituer une véritable filière permettant l'obtention de diplômes reconnus de bac +2 à bac+ 4, et ouverte à des jeunes sous statut étudiant ou à des salariés sous contrat de formation en alternance.

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

Aujourd'hui, les centres de formation de l'A.F.T. existent dans 18 régions (14 en 1997) et le nombre d'apprentis est passé de 1173 à 1975 entre 1996 et 2002.

ANNEES	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Transport	726	897	971	1.016	1 036	1097	1082
Logistique	447	529	790	872	876	827	893
Total	1.173	1.426	1.761	1.888	1 912	1924	1975

L'A.F.T. apporte par ailleurs une assistance pédagogique, technique et financière aux établissements d'enseignement assurant des formations débouchant sur un diplôme de transport.

Cette assistance concerne ainsi plus de 280 établissements publics ou privés formant au total près de 11.000 élèves aux métiers du transport.

- **La formation initiale des conducteurs routiers**

L'évolution du nombre de candidats formés directement par l'A.F.T. à au moins un C.F.P. (Certificat de Formation Professionnelle) de conducteur routier, à un CAP ou BEP de conducteur routier, ou à une F.I.M.O. (Formation Initiale Minimale Obligatoire) se traduit par les données suivantes :

SECTION \ ANNEES	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Sections CAP ou BEP	169	243	284	369	434	416	374	389
Sections C.F.P.	2.502	2.931	2.725	3.216	3.227	3 479	4.153	4.117
Sections F.I.M.O.	739	2.105	2.708	3.816	4.946	5 565	6.886	7180
TOTAL	3.410	5.279	5.717	7.401	8.607	9 460	11.413	11.696

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

En outre, de manière indirecte, les aides financières ou pédagogiques de l'A.F.T., dans le cadre de conventions avec l'Education Nationale, l'AFPA et d'autres centres agréés, ont contribué à la formation de 9200 conducteurs supplémentaires (B.E.P., C.F.P. ou F.I.M.O.).

Au total, c'est donc près de 21000 personnes qui ont été formées aux métiers de la conduite soit directement par l'AFT, soit grâce à son concours.

Par ailleurs en 2002, les formations obligatoires dans le transport de voyageurs ont continué de progresser ; si la demande de formation FIMO est restée faible (600 stagiaires formés par l'AFT Formation Continue), le nombre de formations CFP (M138) de conducteurs a continué de progresser (1150 stagiaires formés)

- **Les actions de formation continue**

En 2002, l'association « AFT Formation continue » a assuré des actions de perfectionnement suivies par au total 46868 participants (924108 heures/participants).

Du fait de l'échéancier réglementaire concernant certaines formations obligatoires (matières dangereuses), les actions de perfectionnement ont connu une baisse (11,6% de participants en moins par rapport à l'année précédente).

Ainsi, 10576 personnes ont suivi une action de formation Matières dangereuses en 2002 contre 14970 en 2001.

Par contre, on note une augmentation sensible du nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation de perfectionnement :

- en logistique (66797 contre 42749 en 2001)
- au permis CACES pour les caristes 41144 contre 25664 en 2001),
- et pour les conducteurs d'engins (14111 contre 6113 en 2001).

1.2.2.2. Le groupe PROMOTRANS

- **les formations initiales**

Promotrans poursuit ses efforts pour proposer aux entreprises les personnels qualifiés et futurs cadres dont elles ont besoin dans les domaines du transport, de la logistique et de la maintenance des véhicules industriels. 37 % des heures de formation dispensées par l'Association en 2002 concernent des formations diplômantes en direction des jeunes de moins de 26 ans, assurées dans

- 7 C.F.A. pour 961 apprentis
- 8 écoles d'Enseignement supérieur pour 786 étudiants

soit un total de 1747 jeunes formés.

Les Ecoles et CFA ont formé en particulier 578 cadres (Bac +4/Bac+3) sur des métiers liés à la direction et l'exploitation des entreprises (transport international multimodal) ou à la logistique, études validées essentiellement par des titres proposés par l'Association et homologués par l'Etat. .

Ecoles et C.F.A. ont formé 541 agents de maîtrise (Bac+2)

- 478 pour les services de l'exploitation (BTS)
- 63 pour les concessions ou garages VI (titre ESMVI)

Les C.F.A. ont par ailleurs formé des personnels qualifiés :

Au niveau IV :

- pour le secteur de la logistique :29
- Pour le secteur de la maintenance V.I. :96

Au niveau V (BEP/CAP/CFP)

- -pour le secteur de la maintenance V.I. : 361
- pour le secteur logistique : 49
- en conduite routière :114

Pour l'ensemble des formations initiales assurées par PROMOTRANS, le principe de l'alternance est fondamental.

- **La formation continue**

Sur les heures de formation dispensées au titre de la formation continue, les jeunes de moins de 26 ans représentent 30 %.

La formation initiale et continue des conducteurs routiers mobilisent les efforts des Centres de formation.

3271 nouveaux conducteurs formés dans le cadre de la Formation Continue par l'Association en 2002 (FIMO-CFP ou CAP), 981 sont des jeunes de moins de 26 ans, embauchés par les entreprises dans le cadre de contrat de qualification ou formés par le biais de conventions publiques (subventions croisées Conseil Régional/Etat et fonds professionnels)

Les perfectionnements de conducteurs concernent essentiellement les formations obligatoires : F.C.O.S. ou transport de matières dangereuses (pour 7425 conducteurs).

Par ailleurs, l'Association développe des formations liées à l'activité « magasinage » dans les entreprises : préparation au CACES de conduite de chariots, gestion des stocks, préparation de commandes (pour 3150 stagiaires).

1.2.2.3. D'autres organismes concourent au développement de la formation professionnelle dans les transports routiers parmi lesquels il faut citer : **l'association professionnelle pour le transport d'hydrocarbures (APTH)** pour les formations « matières dangereuses » notamment, ainsi que **l'AFPA** qui assure une part notable des formations obligatoires des conducteurs routiers.

Ainsi, **le secteur transport de l'AFPA a assuré en 2002** la formation de 1300 stagiaires FIMO dans le cadre d'une convention de coopération avec l'AFT.

Des conventions prévoyant une aide financière ont été également conclues entre l'AFT et les autres centres agréés pour la réalisation de formations obligatoires de conducteurs concernant la réalisation de 2800 FIMO en 2001 contre 2600 en 2000 et 1600 en 1999.

1.2.3. Les formations obligatoires des conducteurs routiers.

1.2.3.1. Généralisation des formations obligatoires

Prévue par la loi du 6 février 1998, la généralisation des formations obligatoires à l'ensemble des conducteurs routiers professionnels est en passe d'être achevée :

- généralisation aux **conducteurs non salariés** du transport routier public de marchandises par le décret du 18 novembre 1998.
- généralisation aux conducteurs **salariés du transport routier pour compte propre**, à travers vingt trois accords collectifs de branche couvrant au total quatre conducteurs routiers sur cinq dans les différentes branches.
- généralisation aux 45.000 conducteurs du **transport routier de voyageurs** par le décret du 2 mai 2002.

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

Bilan 2002 des formations obligatoires des conducteurs routiers-source DTT

MODE DE TRANSPORT	FIMO	FCOS
TRANSPORT POUR COMPTE D'AUTRUI *	17 178	31882
* 97 % des stagiaires		
TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE **	474	3 305
** 94 % des stagiaires		
TRANSPORT DE VOYAGEURS ***	1067	2727
*** 95 % des stagiaires		
TOTAUX	18 835	38979

1.2.3.2. Déploiement de l'appareil de formation

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

Aujourd'hui, plus de 200 centres agréés de formation dispensent ces formations (FIMO et FCOS). Depuis le 1^{er} janvier 2000, l'agrément est conféré par le Préfet de région sur proposition du DRE.

1.2.3.3. Des mesures appropriées de financement

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

- affectation du produit d'une taxe sur la délivrance des certificats d'immatriculation des véhicules de transport.
- Cette taxe, d'un produit annuel d'environ 55 M euros , a conduit au développement de plusieurs écoles de formation à l'AFT comme à Promotrans et à la mise en place de nombreuses formations initiales de conducteurs routiers, permettant ainsi de pallier le manque de formations transport produites par l'Education Nationale par rapport aux besoins des entreprises .

A la suite de la suppression par une loi organique relative aux lois de finances, de l'ensemble des taxes parafiscales existantes à compter du 31 décembre 2003, une nouvelle taxe « destinée à financer le développement des actions de formation professionnelle dans le transport routier » est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2004.

Cette ressource, toujours affectée à l'AFT, trouve son origine dans l'immatriculation des véhicules utilitaires. Elle concourt en priorité au **financement des formations qualifiantes et professionnelles obligatoires des conducteurs routiers.**

Une **convention « relative aux conditions d'exercice des missions de service public confiées par l'Etat à l'AFT »** a été signée le 31 décembre 2003 ; elle précise les missions de l'AFT en faveur de l'emploi et des formations initiales du transport routier et décrit les conditions d'utilisation de la ressource.

Elle met en place notamment une Commission Paritaire qui est consultée chaque année sur le programme général d'emploi de la ressource, avant adoption par le conseil d'administration de l'AFT.

Au-delà des financements utilisés directement par l'AFT ou Promotrans, la Convention prévoit la mise en place d'une autre commission présidée par un représentant du Conseil Général des Ponts et Chaussées pour la répartition des financements destinés aux auto-écoles (et organismes équivalents) agréés pour réaliser des FIMO.

- mise en place d'un **fonds d'accompagnement** destiné à subventionner les stages de formation obligatoire à hauteur de 10 %.

1.2.3.4. Mise en œuvre de formations obligatoires par les autres Etats de l'Union européenne : publication de la Directive formation

La France avait proposé à ses partenaires de l'Union européenne par mémorandum du 19 novembre 1997, la mise en place de dispositions communautaires constituant une obligation de formation professionnelle pour tous les conducteurs routiers professionnels de l'Union.

Le Parlement et le Conseil européen ont présenté à la fin de l'année 2000 une proposition de directive relative à la formation des conducteurs professionnels de marchandises ou de voyageurs par route. La Directive du 15 juillet 2003 sur la formation des conducteurs routiers a été publiée le 10 septembre au JOCE .

Le dispositif prévu par la directive comporte une qualification initiale préalable à l'embauche acquise en cas de succès à un examen après, selon le cas, une formation longue de 280 heures ou une

formation accélérée de 140 heures. Une formation continue d'une durée de 35 heures par période de 7 heures minimum sera dispensée tous les cinq ans.

Il s'applique aux ressortissants d'un Etat membre ou d'un pays tiers employé par une entreprise établie dans un Etat membre et concerne les conducteurs professionnels de marchandises utilisant des véhicules de transport de personnes de plus de 9 places, conducteur compris.

Des centres de formation agréés par les autorités compétentes des Etats membres dispenseront les formations.

Les Etats membres disposent de **trois ans pour transposer la Directive** (avant le 10 septembre 2006). Cette transposition achève le processus de généralisation de la formation des conducteurs, prévue par la loi du 6 février 1998, et mettra le dispositif français en conformité avec la directive.

- **Incidences positives des formations obligatoires**

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

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

Elles favorisent **l'insertion professionnelle**.

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

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

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

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

1.3. Le dialogue social : bilan de la négociation 2002 et 2003 dans le transport routier (voir contenu détaillé des accords en annexe I)

Les partenaires sociaux du transport routier ont encore démontré en 2002 leur attachement à la poursuite du dialogue social et de la négociation collective au niveau de la branche.

Ils ont tenu 40 réunions dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR).

La négociation collective a abouti à la signature de 13 accords ou avenants, dont cinq dans le transport routier de marchandises, un dans le transport de fonds et de valeurs, un dans l'activité de prestations logistiques et quatre dans le transport routier de voyageurs, dont l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération, signé le 18 avril 2002.

Dans le transport routier de marchandises, on retiendra en particulier l'accord national professionnel du 23 avril 2002 relatif aux règles de rémunération des heures de temps de service à compter de la 36^{ème} heure hebdomadaire, qui complète le dispositif mis en place par les deux décrets du 25 avril 2002 relatif à la durée du travail dans ce secteur, qui a été étendu le 21 octobre 2002 et le protocole d'accord du 25 novembre 2002 relatif à la politique salariale dans ce secteur, qui prévoit notamment une revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles de 14% en moyenne sur trois ans assorti d'une clause de revoyure dans l'hypothèse d'une inflation annuelle supérieure à 1%.

C'est le premier accord conclu dans une branche pour accompagner la convergence du SMIC et des garanties de rémunérations.

Il été étendu le 24 février 2003 et se traduit par une première augmentation des rémunérations du personnel roulant à partir du 1^{er} juillet.

En 2003, **37 réunions** se sont tenues dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR).

La négociation collective a abouti à la signature de **5 accords** ou avenants, dont 1 dans le transport routier de marchandises et le transport de déménagement, 2 dans le transport de déménagement, 1 dans l'activité de prestations logistiques, 1 dans le transport routier de voyageurs.

II) LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES

2.1 Evolution des effectifs d'entreprises et de salariés

(voir tableaux et graphiques en annexe III)

2.1.1 Evolution de 1976 à 2000

DONNEES	1976	1980	1984	1988	1992	1996	2000
Nombre d'entreprises de 0 à 9 salariés	22 114	23 682	25 513	29 431	33 499	32 794	35 155
Nombre d'entreprises de 10 à 49 salariés	3 121	3 653	3 568	4 388	4 667	4 608	5 341
Nombre d'entreprises de 50 à 199 salariés	383	414	436	578	644	670	884
Nombre d'entreprises de 200 salariés et plus	73	75	63	81	84	83	85
Nombre total d'entreprises	25 691	27 824	29 580	34 478	38 894	38 155	41 465
Effectif salarié. Entreprise de 0 à 9 salariés	41 875	44 208	46 227	56 952	57 582	54 082	62 099
Effectif salarié. Entreprise de 10 à 49 salariés	65 447	75 283	76 578	93 094	99 195	100 532	115 848
Effectif salarié. Entreprise de 50 à 199 salariés	33 786	38 542	39 669	50 505	57 449	62 025	88 252
Effectif salarié. Entreprise de 200 salariés et plus	30 067	32 204	32 660	35 497	38 436	29 871	34 619
Effectif salarié total	171 175	190 237	195 134	236 048	252 662	246 510	300 818

Données SES – EAE 2000- agrégées par Ithaque pour l'étude CNT

2.1.2 Démographie des entreprises – évolution 1998 - 2002

	1998	1999	2000	2001	2001 (**)	2002
Créations	5 903	5 213	3 546	3 413	3 386	3 002
évolution (%)	-4,1%	-11,7%	-32,0%	-3,8%		-11,3%
Nombre (*)	42 358	41 844	41 075	40 682	40 544	39 804
évolution (%)	1,1%	-1,2%	-1,8%	-1,0%		-1,8%
Défaillances	1 239	1 193	1 303	1 244	1 244	1 224
évolution (%)	-17,1%	-3,7%	9,2%	-4,5%		-1,6%

Source : Insee, Bodacc

(*) Transport routier de marchandises de proximité et interurbains (602L et 602M)

(*) Nombre en fin d'année.

(**) Hors entreprises étrangères ayant des établissements en France, données indisponibles à partir de 2002.

2.2. L'emploi

2.2.1. Stagnation de l'emploi en 2002

Selon les données de la Commission des Comptes Transports de la Nation, le Transport routier de marchandises (TRM) a connu en 2002 une quasi stagnation de l'emploi (0% après 2,5% en 2001, 5,2% en 2000 et 5,5% en 1999).

Les services auxiliaires de transport (messagerie, manutention etc...) ont connu de leur côté un net ralentissement (+2,5% après +4,5% en 2001).

Selon la CCTN, le TRM représente près de 340000 salariés en 2002, auxquels il faut ajouter les 30000 transporteurs indépendants recensés par le SES, et les services auxiliaires de transport, 225 000 salariés (hors 48000 salariés des agences de voyage), ces deux sous-secteurs occupant au total environ 595 000 personnes.

2.2.2. Caractéristiques de l'emploi dans le secteur - exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Selon le bilan social annuel du TRM de l'Observatoire social des transports, le secteur se caractérise par :

- une sur représentation ouvrière : 83% d'ouvriers en 2001, selon les DADS ; parmi les ouvriers, 86% exercent le métier de conducteur.
- une population relativement jeune quoique en vieillissement : l'âge moyen des conducteurs du secteur est de 38 ans ; pour les conducteurs de poids lourds de plus de 19 tonnes, il est de 40 ans et de 36 ans en moyenne pour les conducteurs de véhicules légers.
- le TRM se caractérise par une pyramide des âges un peu plus jeune que pour la plupart des autres secteurs des transports ; ainsi, les salariés de moins de 40 ans représentaient 52% des effectifs salariés dans le TRM en 2002.
- une population peu féminisée : la part des femmes, relativement stable, est très minoritaire (11%) au sein des salariés du TRM ; leur proportion ne dépasse pas 2% de l'ensemble des conducteurs salariés dans le TRM,
- une part marginale du travail à temps partiel : celui-ci en légère progression concerne en mars 2002 d'après l'enquête emploi 7% des actifs occupés contre 16% pour l'ensemble de l'économie,

2.2.3 Un marché du travail toujours dégradé en 2002.

En 2002, le marché du travail continue à se dégrader: Fin 2002, on dénombrait près de 86 000 chômeurs à la recherche d'un emploi de conducteur, que ce soit ou non dans le secteur des transports (dont 46 000 pour un poste de conducteur livreur et 26 000 pour un poste de conducteur routier soit, respectivement, 27 % et 5 % de plus qu'un an auparavant). Dans le même temps, les offres d'emploi de conducteur se sont réduites de plus de 6 %.

Le taux de demande d'emploi est un peu moins élevé pour les conducteurs (12 % en septembre 2002) que pour les autres professions (13 % à la même date pour l'ensemble des professions). Il a globalement progressé d'un point par rapport à décembre 2001.

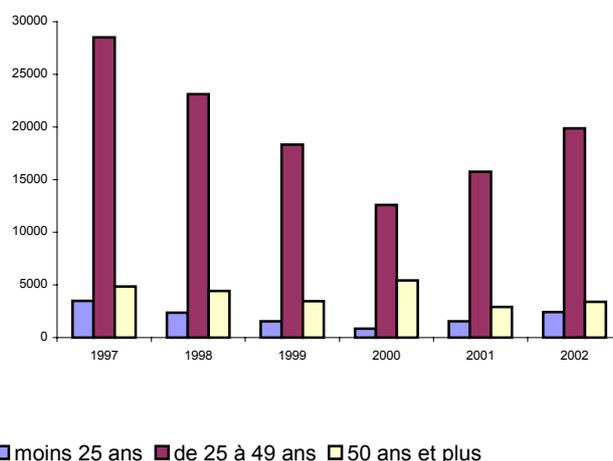
- **Effectif et répartition des demandeurs d'emploi (catégorie 1) conducteurs d'engins terrestres fin 2002. Rapport CCTN**

Demandeurs d'emploi (catégorie 1)	Total (milliers)	% CLD*	% Femmes
Conducteurs transports terrestres	85,9	27,5%	6,3%
dont			
Conducteurs Transport de marchandises	25,7	20,3%	2,4%
Conducteurs-livreurs	46,1	31,6%	4,3%
France métropolitaine	2306,8	29,3%	48,1%

Source : Dares-ANPE

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

- **Evolution des demandes (catégorie 1) d'un emploi de conducteur dans le TRM entre décembre 1997 et décembre 2002 selon l'âge : (Source ANPE – DARES- bilan social du TRM mars 2004)**



2.2.4. Importance du transfert d'emplois entre compte propre et compte d'autrui

Selon l'enquête emploi de mars 2002, les conducteurs routiers représentaient 2,8% de la population active occupée salariée. L'enquête de mars 2000 évaluait leur nombre à 606 000 personnes. 57% d'entre eux exerçaient leur activité dans le secteur du transport pour compte d'autrui. 68% des conducteurs de poids lourds étaient salariés dans un établissement du secteur des transports contre 32% des conducteurs-livreurs.

Les transporteurs routiers non salariés (indépendants) seraient près de 30000 en mars 2002 selon l'enquête emploi.

La progression des emplois de conducteurs routiers dans le transport pour compte d'autrui résulte en partie du transfert de salariés provenant du transport pour compte propre.

Selon la CCTN, entre 1990 et 2002, le nombre de conducteurs de poids lourds du compte propre a diminué de 46000 (-15%) au profit du compte d'autrui., accompagnant un mouvement d'externalisation des services de transport, particulièrement marqué dans l'industrie (-29%), le commerce (-13%) et la construction.

En 2002, cette tendance à l'externalisation ne concernerait que les livreurs.

Effectif et répartition des conducteurs salariés selon le secteur d'activité en 2002. Données CCTN

	CONDUCTEURS ROUTIERS	CONDUCTEURS LIVREURS	AUTRES CONDUCTEURS	ENSEMBLE DES CONDUCTEURS
Secteur des transports dont	68 %	32 %	83 %	57 %
TRM	61 %	23 %	0 %	36 %
Services auxiliaires	7 %	7 %	1 %	6 %
Autres secteurs Dont	32 %	68 %	17%	43 %
Industrie	7 %	16 %	2 %	9 %
Construction	9 %	3 %	0%	5 %
Commerce	7%	30 %	1%	14 %
Autres services	10 %	20 %	14 %	14 %
Ensemble (milliers)	269	2239	109	591

Source : Enquête Emploi de mars 2002

2.2.5. La mobilité des conducteurs routiers

Un certain nombre de données montrent la grande mobilité des salariés dans la profession ; ainsi, les embauches d'une année représentent plus du tiers des effectifs (voir chapitre I- données communes)
Des données récentes sur la mobilité des conducteurs sont fournies par une étude de la DARES (Premières synthèses – 98-0710 30-1).

Selon cette étude, chaque année, les entrants venant d'un autre métier, de l'inactivité ou d'une autre entreprise de TRM représentent 20 % des effectifs totaux, soit près de 29 000 personnes.

Parmi ces nouveaux entrants :

35 % viennent d'une autre entreprise de TRM où ils exerçaient la même profession

10 % proviennent du compte propre

24 % sont des actifs qui exerçaient un autre métier (la moitié d'entre eux étaient chauffeurs-livreurs ou coursiers).

25 % étaient demandeurs d'emploi

5 % seulement sont issus du système éducatif ou du service militaire.

D'autres indicateurs de la mobilité sont fournis par l'enquête conjoncturelle DTT-SES :

l'ancienneté des conducteurs du transport routier de marchandises est, en moyenne, de 15 ans dans la profession et de 7 ans dans l'entreprise.

80% des conducteurs sont présents dans leur entreprise depuis un an ou plus contre 85% pour les salariés du secteur des transports dans son ensemble.

2.2.6. Le Congé de Fin d'Activité

Au 31 décembre 2002, selon le rapport d'activité du FONGECFA Transports, 8356 conducteurs routiers ont bénéficié du CFA institué par les deux accords de branche des 28 mars et 11 avril 1997. Selon les projections du FONGECFA jusqu'à 2010, ce régime pourrait concerner de l'ordre de 1800 à 2080 nouveaux bénéficiaires selon les années.

58% des bénéficiaires avaient entre 55 et 56 ans lors de leur entrée dans le dispositif et les routiers concernés avaient conduit pendant près de 29 ans en moyenne.

2.3. La formation

Répartition des conducteurs du TRM selon le diplôme obtenu le plus élevé – bilan social annuel du TRM

	ENSEMBLE		MOINS DE 35 ANS	
	2001	2002	2001	2002
Diplôme enseign. Sup.	1,9	2,0	2,4	2,4
BAC	4,6	6,6	8,3	11,7
CAP	43,7	41,5	43,2	38,1
BEP	14,0	19,4	26,8	32,8
BEPC	2,6	6,6	1,7	4,7
Aucun	33,1	23,9	17,5	10,3

Source: enquête conjoncturelle – DTT-SES

Selon l'enquête conjoncturelle DTT-SES, dans le transport routier de marchandises, 24% des conducteurs n'avaient en 2002 aucun diplôme ou le seul BEPC et près de 61% possédaient un CAP ou un BEP.

Une minorité (25%) des diplômes possédés sont en rapport avec le transport. Les jeunes conducteurs sont mieux formés : seuls 10% des moins de 35 ans et 33% sont détenteurs d'un BEP contre 19% pour l'ensemble des conducteurs.

Le niveau de formation s'améliore d'année en année. Ainsi en 2002, 9% des conducteurs ont au moins le baccalauréat tandis que 6% seulement l'avaient un an auparavant.

En 2002, selon l'enquête conjoncturelle DTT-SES menée auprès des conducteurs routiers, 43% (59% en 2001) d'entre eux avaient suivi une formation au cours des douze derniers mois.

Pour les trois quarts (67%) d'entre eux, il s'agissait d'une FCOS, pour 35% d'une FIMO et pour 22% d'entre eux d'une formation « matières dangereuses ».

Evolution du nombre de formations obligatoires suivies de 1995 à 2002 :

Source : DTT-Sous-direction des affaires sociales

ANNÉE	FIMO	FCOS
1995	1 256	194
1996	4 792	2 960
1997	6 584	14 051
1998	9 445	51 804
1999	12 543	57 670
2000	14 739	106 432
2001	17 069	39 803
2002	18 835	38 979
TOTAL	75 263	311 893

2.4. La durée du travail des conducteurs routiers

2.4.1 Données de l'enquête conjoncturelle DTT- SES (source CCTN)

En 2002, la durée du travail a été, selon cette enquête, de 49,1 heures en moyenne pour une semaine d'au moins cinq jours de travail, avec 52,3 heures pour les "grands routiers" (six découchés et plus par mois).

Cette durée moyenne de service -temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'entreprise - se compose de 33,6 heures de conduite et de 15,5 heures d'autres activités qui peuvent être de la manutention, des opérations commerciales ou du temps d'attente.

La durée de ces autres activités dépend peu du type de rythme de travail des conducteurs.

Par contre, la durée de conduite croît avec le nombre de découchés mensuels : elle varie de 29,5 heures pour les conducteurs absents de leur domicile moins de six nuits par mois à 38,3 heures pour les "grands routiers" absents six nuits et plus par mois.

- **Evolution de la durée hebdomadaire de service des conducteurs routiers selon le rythme de travail entre 1999 et 2002 - tableau CCTN**

DUREE D'ABSENCE	1999	2000	2001	2002
Ensemble	50,5	50,3	49,6	49,1
Dont :				
Moins de 6 nuits par mois	47,3	46,8	46,5	46,3
6 nuits et plus par mois	53,6	53,5	52,8	52,3

Source : enquête conjoncture – DTT-SES

On constate que la tendance à la baisse amorcée en 2001 se confirme en 2002. Selon le bilan social du TRM, cette baisse globale découle essentiellement de celle du temps de conduite alors que le temps consacré aux autres tâches (manutention, chargement, entretien du véhicule...) évolue de façon irrégulière.

En 2002, la durée moyenne mensuelle du temps de service est également légèrement inférieure à celle de 2001, soit 192 heures environ contre 195 heures l'année précédente.

DUREE D'ABSENCE	TEMPS DE CONDUITE	AUTRES TEMPS	TEMPS DE SERVICE
Absent moins de 6 nuits par mois	121,8	62,0	183,8
Absent 6 nuits et plus	148,5	52,6	201,1
Ensemble	135,3	57,1	192,4

Source : enquête conjoncture – DTT-SES

- **Répartition des conducteurs selon les temps de service hebdomadaires et le rythme de travail en 2002 (semaines de 5 jours et plus) – Bilan social annuel du TRM**

Selon ce bilan, l'analyse de la dispersion autour de la moyenne montre que la part des « grands routiers » dont le temps de service d'une semaine de 5 jours et plus dépasse 56 heures reste élevée même si l'on constate une baisse significative en 2002 (30% contre 35% en 2001 et 36% en 2000).

La part des conducteurs « courtes distances » dont le temps de service dépasse 48 heures diminue également tout en restant importante (39% en 2002 contre 42% en 2001 et 45% en 2000).

TEMPS DE SERVICE (T)	ABSENT MOINS DE 6 NUITS PAR MOIS	ABSENT 6 NUITS ET PLUS PAR MOIS	ENSEMBLE
t <= 39 h	18%	4%	11%
39 h < t <= 43 h	20%	9%	14%
43 h < t <= 48 h	24%	18%	21%
48 h < t <= 56 h	27%	39%	33%
56 h < t <= 60 h	6%	16%	11%
60 h < t <= 70 h	5%	12%	9%
plus de 70 h	1%	3%	2%
ensemble	100%	100%	100%

Source : enquête conjoncturelle – DTT – SES- bilan social TRM – mars 2004

- **Répartition des conducteurs selon le nombre de jours de travail dans la semaine enquêtée et le rythme de travail en 2002 – Bilan social annuel du TRM**

NB DE JOURS	ABSENT MOINS DE 6 NUITS PAR MOIS	ABSENT 6 NUITS ET PLUS PAR MOIS	TOTAL
3	4%	2%	3%
4	12%	10%	11%
5	78%	70%	74%
6	7%	16%	12%
7	0%	2%	1%
total	100%	100%	100%

Source : enquête conjoncturelle – DTT – SES- bilan social TRM – mars 2004

Près d'un « grand routier » sur cinq travaille plus de cinq jours par semaine. Les trois quarts travaillent cinq jours et 14 % déclarent avoir travaillé moins de cinq jours dans la semaine sur laquelle porte l'enquête.

2.4.2. Autres données

▪ Observations faites par l'Inspection du Travail des transports

Depuis plusieurs années, l'inspection du travail des transports procède régulièrement à l'observation des durées de travail des conducteurs routiers, à partir de l'examen par l'ensemble des agents de contrôle pendant un laps de temps défini de plusieurs milliers de feuilles d'enregistrement prélevés dans un large échantillon d'entreprises sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Sans avoir la validité d'une enquête scientifique, les constats effectués n'en fournissent pas moins des observations intéressantes, dont la plupart sont relativement proches des données des enquête statistiques trimestrielle DTT-SES.

Parmi ces observations, celles présentées à l'Observatoire National de Suivi de la réduction du temps de travail dans le TRM retracent l'évolution sur trois années des durées de temps de service des conducteurs :

		2000	2001	2002
Conducteurs longues distances	Temps de service hebdomadaire	51h10	50h04	50h17
	Temps de service mensuel	211h 37	205h08	207h25
Conducteurs courtes distances	Temps de service hebdomadaire	47 h 12	46h38	46h13
	Temps de service mensuel	194h28	193h48	193h39

Source ITT- ONS

Comparaisons des indications ITT avec les résultats des enquêtes statistiques :

(Pour la période d'avril à décembre 2002)

	TEMPS DE SERVICE HEBDOMADAIRE MOYEN	TEMPS DE SERVICE MENSUEL MOYEN	TEMPS DE CONDUITE HEBDOMADAIRE MOYEN
IGTT	46,1 h	193,4 h	28,1 h
Enquête conjoncturelle	47,5 h	198,4 h	30,0 h
Enquête « disques »	45,6 h	190,3 h	25,9 h

- Les temps issus de l'enquête conjoncturelle sont toujours supérieurs à ceux de l'IGTT et à ceux de l'enquête « disques ».
- L'écart est plus important pour les conducteurs « longue distance ».
- Il porte surtout sur le temps de conduite.
- L'enquête « disques » donne des temps de service hebdomadaire inférieurs à ceux de l'IGTT.

▪ Réductions et allègements de charges sociales – données issues du bilan 2002 effectué par l'IGTT

Seulement 670 entreprises ont sollicité un allègement de charges entre 2000 et fin2002.

Parmi ces entreprises, 558 , soit 2% des entreprises de TRM en ont bénéficié ; elles représentent néanmoins 40000 salariés environ, soit 10% des salariés concernés par le dispositif spécifique au transport routier.

236 entreprises ont sollicité une réduction de charges sociales. 182 ont bénéficié d'une décision favorable .

2.5. Les rémunérations

2.5.1. Les rémunérations des salariés du TRM

- Salaires annuels nets moyens par catégorie socioprofessionnelle dans le TRM et l'ensemble du secteur des transports en 2001 – bilan social annuel du TRM – mars 2004

	TRM DE PROXIMITE	TRM INTERURBAIN	TRM	ENSEMBLE DES TRANSPORTS
Prof Inter	21 247	21 551	21 457	24 182
Employés	15 288	15 139	15 180	18 568
Ouvriers	15 731	16 351	16 159	17 628
dont conducteurs	15 860	16 548	16 341	16 738
Total	17 006	17 460	17 319	21 155

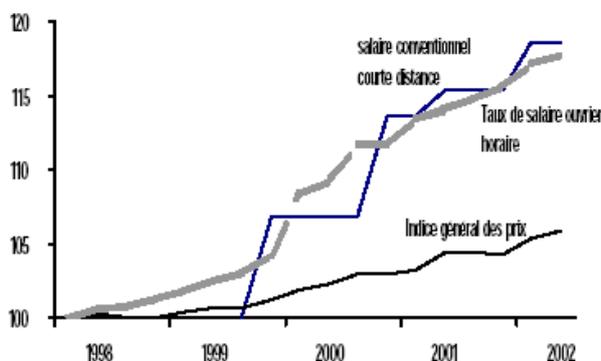
Source : DADS-Insee, salariés à temps complet

- **Evolution du taux de salaire horaire des ouvriers (transports), du salaire minimal conventionnel zone courte et zone longue (ref : 128 M et 150 M, 2 ans d'ancienneté) et des prix.**

En 2002, l'augmentation du taux de salaire horaire des ouvriers du TRM a été de 3,7%, équivalente à celle de l'ensemble de l'économie.

Selon la CCTN, le salaire brut conventionnel minimal des conducteurs de zone courte (indice 128 M) était à 1243 euros au dernier trimestre de l'année 2002 et celui des conducteurs de zone longue (indice 150M) atteint 1 649 euros à cette même date, en hausse de 1,7 % en un an pour chacun d'entre eux.

Graphique CCTN(Base 100 au 1^{er} trimestre 1998)



Source : DARES et INSEE

• Evolution

Les revalorisations prévues par l'accord 25 novembre 2002 sur la période tri annuelle 2003 -2005 garantissent le maintien d'une hiérarchie des salaires conventionnels. Intéressant toutes les catégories professionnelles, il établit des taux horaires qui évolueront, en trois ans, d'au moins 11,4 %.

La première hausse, intervenue au 1^{er} juillet 2003 de + 3,675% entraîne un surcoût sur le poste salarial pour les entreprises que le CNR, dans une simulation, a évalué de 3,5% à 5,5% selon le cas.

Toutefois, selon l'étude, l'allègement de charges du dispositif dit Fillon fait fréquemment plus que compenser l'incidence de la hausse intervenue notamment pour les bas salaires.

Inversement, le nouveau dispositif d'allègement est moins favorable pour les salaires plus élevés.

Il pénaliserait même les entreprises qui avaient significativement diminué les temps de travail et qui à ce titre bénéficiaient d'un montant d'aides supérieur à celui en vigueur aujourd'hui.

Comparaisons des salaires annuels nets moyens des conducteurs par secteurs d'activité en 2001

– Tableau bilan social annuel du TRM - Source : DADS- Insee, salariés à temps complet(En euros)

	SALAIRE ANNUEL NET MOYEN
Transport urbain	19 822
TRV*	16 504
TRM**	16 341
Services auxiliaires	16 132
Ensemble des transports	16 738

Les salaires du TRM ont été fortement revalorisés ces dernières années, permettant un rattrapage par rapport à la moyenne des salaires du secteur des transports. En effet, les données DADS exploitées par le SES en 1999 montrent qu'à l'époque, le salaire moyen des salariés du TRM était compris entre 80% et 87% du salaire moyen de la catégorie correspondante dans l'ensemble du transport.

Les conducteurs du TRM avaient des rémunérations inférieures à l'époque de 32% à celles des conducteurs du transport urbain et de près de 7% à celles de leurs homologues du transport routier de voyageurs.(voir bilan social annuel du TRM-chap.4 pour des informations plus détaillées).

2.5.2. Les revenus des conducteurs

L'enquête conjoncturelle DTT-SES permet de mieux appréhender le revenu mensuel des conducteurs dans ses trois composantes : **salaire net, primes et rémunérations assimilées, frais de route**. On constate ainsi, qu'en 2002, ces différents éléments se sont élevés en moyenne, respectivement, à près de 1 420 euros, 25 euros et 268 euros, soit un revenu total net de 1 713 euros.

Si la part des primes varie peu avec le rythme de travail, il n'en est pas de même pour les frais de route, qui augmentent évidemment avec le nombre de découchés et représentent en moyenne près de 16% des gains des conducteurs.

Au total, entre 2001 et 2002, les gains des conducteurs augmentent de 3,3%. Cette hausse est le résultat de deux évolutions de sens opposé : les salaires et primes augmentent de 6,7% tandis que les frais de route subissent une forte baisse (-12,1%).

- *Evolution des composantes de la rémunération des conducteurs routiers selon leur rythme de travail – données 2002- bilan social annuel du TRM :*

	SALAIRE	PRIMES	FRAIS DE ROUTE	ENSEMBLE
Absent moins de 6 nuits par mois	1343	20	132	1495
Absent 6 nuits et plus par mois	1499	30	406	1934
Ensemble	1420	25	268	1713

Source : enquête conjoncturelle – DTT- SES

Le salaire de base varie naturellement avec le **rythme et la durée du travail**. Ainsi, l'écart salaire plus primes peut atteindre près de 10% selon que le conducteur est absent moins de six nuits dans le mois ou qu'il s'absente plus de six nuits dans le mois de son domicile.

Le montant des frais de route dépend directement du nombre de découchés. Leur part dans le revenu peut ainsi dépasser 30 % pour les conducteurs « très grands routiers », alors qu'elle est estimée à moins de 13% pour les conducteurs de zone courte.

Evolution récente, on relève des différences notables en fonction de la **taille des entreprises**, tant en ce qui concerne le montant des salaires que celui des primes. Les frais de route notamment sont plus sensibles à la taille de l'entreprise, ce qui, s'explique par le fait que les grandes entreprises sont plus représentées dans l'interurbain.

En revanche, les rémunérations n'augmentent que légèrement avec **l'âge et l'ancienneté**. L'effet de l'ancienneté est relativement modeste : si l'écart tend à s'accroître, il n'est en 2002 que de 13% entre la rémunération d'un ouvrier masculin dont l'ancienneté dans l'entreprise est de moins d'un an et celui dont l'ancienneté est d'au moins dix ans (contre 40% dans l'ensemble de l'économie).

La rémunération des conducteurs varie également selon la **qualification et le type de véhicule** utilisé :

- *Salaire brut annuel moyen des conducteurs du TRM selon la catégorie de véhicules conduit - bilan social annuel du TRM :*

Euros

	SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Livreur	16 052	12 318	15 811
Conducteur de moins de 3,5 tonnes	16 001	12 634	15 740
Ensemble des conducteurs livreurs	16 019	12 535	15 765
Conducteur de véhicule hautement qualifié	20 619	17 819	20 596
Conducteur "grand routier"	21 192	17 622	21 170
Conducteur de véhicule de plus de 19 tonnes	20 360	17 012	20 338
Conducteur de véhicule de plus de 11 tonnes et de moins de 19 tonnes	18 763	16 205	18 740
Conducteur de véhicule de plus de 3, 5 tonnes et de moins de 11 tonnes	18 218	15 634	18 191
Ensemble des conducteurs routiers	20 287	17 063	20 264

Source : CARCEPT

2.6. La sécurité et la prévention des accidents du travail

(voir aussi données statistiques en annexe III)

- **Accidents du travail dans les transports routiers de marchandises - évolution 1998-2001 - bilan social annuel du TRM**

	Année 1998			Année 1999			Année 2000			Année 2001		
	TRM de proximité	TRM interurbain	Total	TRM de proximité	TRM interurbain	Total	TRM de proximité	TRM interurbain	Total	TRM de proximité	TRM interurbain	Total
Nbre de salariés (en milliers)	46,9	155,7	202,7	51,9	163,4	215,2	57,2	174,4	231,5	59,8	176,4	236,2
Nbre d'accidents avec arrêt (en milliers)	4,7	14,6	19,3	5,1	15,3	20,4	5,3	15,8	21,2	5,2	15,4	20,7
Taux de risque (%)	10,0%	9,4%	9,5%	9,8%	9,3%	9,5%	9,3%	9,1%	9,1%	8,7%	8,7%	8,7%
Nbre d'accidents avec I.P. (en milliers)	0,3	1,3	1,6	0,4	1,1	1,5	0,4	1,2	1,6	0,3	1,1	1,5
Taux de risque (%)	0,7%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%
Nombre de décès	18	56	74	18	59	77	19	47	66	12	66	78

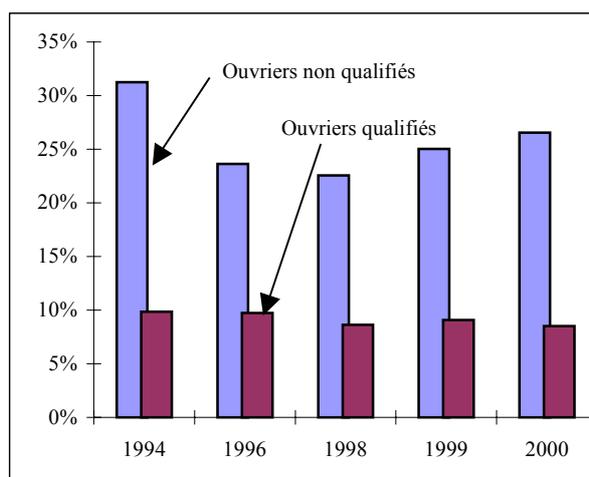
Source : Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)

TRM : code CNAM 602MB-602MC-602LC-602LB

En 2002, les transports routiers de marchandises représentaient le quart environ des effectifs salariés de l'ensemble «transport et manutention» (26%), le tiers du total des accidents avec arrêt enregistrés dans l'ensemble du secteur et près de 64% du total des décès (93 décès dans le TRM pour un total de 145 dans les secteurs des transports et de la manutention.)

Selon le dernier bilan social du TRM, les risques d'accident diminuent avec l'âge mais leur gravité s'accroît. Le taux de risque chez les ouvriers non qualifiés est par ailleurs près de trois fois plus élevé que chez les ouvriers qualifiés dont font partie les conducteurs.

Source CNAM



Les statistiques de la CNAM pour 2001 montrent que 90% des accidents avec arrêt se sont produits en un lieu fixe, atelier ou chantier. Le transport et la manipulation d'objets constituent la principale cause d'accident, les lésions constatées consistant principalement en contusions (22%), lombagos (21%), entorses (13%) et fractures (8%).

2.5.2. La prévention

- **Port de la ceinture de sécurité**

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

Une proposition de directive étendant l'obligation du port de la ceinture à tous les occupants des poids lourds et des autocars et renforçant par ailleurs l'utilisation des dispositifs de retenue pour enfants dans les voitures a été adoptée par le Conseil des ministres des Transports le 17 juin 2002.

Le port de la ceinture de sécurité a été rendu obligatoire (décret no 2003-440 du 14 mai 2003) pour tous les occupants de véhicules de plus de 3,5 tonnes qui en sont équipés.

- **Limiteur de vitesse :**

Seuls les véhicules de transport de marchandises de plus de 12 t en sont équipés. Ce dispositif est rendu obligatoire pour tous les véhicules de plus de 3,5 t par une directive européenne applicable à partir du 1^{er} janvier 2004 pour les véhicules neufs, avec obligation d'équipement en 2005 pour le transport international et en 2006 pour le transport national pour les véhicules sortis à partir de 2001. La vitesse des poids-lourds sera plafonnée par le limiteur à 90 Km/h.

- **La Charte de partenariat sécurité routière**

La Charte signée le 13 janvier 2004 entre l'Etat et la Profession du TRM s'inscrit dans le prolongement des précédentes chartes signées en 2000 et 2001 et de la Convention nationale d'Objectifs (CNO) fixant un programme d'actions de prévention spécifiques aux transports routiers de marchandises signée le 15 octobre 2001 entre la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés et les principales fédérations patronales de la branche.

Reprenant les principes inscrits dans les précédentes chartes en matière d'implication du chef d'entreprise, d'équipement du véhicule et de comportement du conducteur, la nouvelle charte s'inscrit dans le cadre de la politique en faveur de la sécurité routière et dans les orientations retenues par la CNAMTS en faveur de la prévention des accidents routiers du travail.

DONNEES COMPLEMENTAIRES CEREQ

LES TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES

Les données présentées dans les « portraits statistiques de branche » résultent de l'exploitation par le Céreq des données ASSEDIC, des données INSEE (enquête emploi – fichier démo- fichier Suse, de la DARES (DMMO-EMMO) et du CEREQ (déclarations 24-83, enquêtes générations).

Les résultats donnés ci-après concernent les entreprises des secteurs suivants :

- 602 L : transports routiers de marchandises de proximité
- 602M : transports routiers de marchandises interurbains
- 602N : déménagement
- 602 P : location de camions avec conducteurs

EFFECTIFS SALARIES EN 2002	TRM	TOUS SECTEURS	PART DU SECTEUR / ENSEMBLE DES SECTEURS	
Nombre d'établissements employeurs	23 922	1 525 196		1,6 %
Nombre de salariés	337 584	15 744 248		2,1 %

CROISSANCE DES EFFECTIFS SALARIES	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
TCM (taux de croissance annuel moyen)	3,7%	3,2%	1,3%	2,9 %

Source : UNEDIC. Statistique France métropolitaine au 31 décembre n-1. Exploitation Céreq.

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique)

ORIGINE DE LA MAIN D'ŒUVRE	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
SITUATION ANTERIEURE (en t-1)				
Part des actifs occupés ...				
... travaillant en t-1 :				
dans le même établissement	80,3 %	77,0 %	83,7 %	81,3 %
dans un autre établissement	11,3 %	15,1 %	7,5 %	9,6 %
... autre situation en t-1 :				
Chômeur (inscrit ou non à l'ANPE)	6,0 %	5,5 %	4,5 %	4,3 %
Etudiant, élève, en formation, en stage	0,9 %	1,7 %	2,1 %	3,1 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

Champ : ensemble des personnes occupées (y compris les non salariés et les salariés de la fonction publique)

MOBILITE PROFESSIONNELLE ET ECONOMIQUE (entre t-1 et t)	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des :				
changements de catégorie sociale*	6,2 %	7,5 %	7,3 %	8,7 %
mobilités intra-secteur*	7,2 %	7,1 %	3,1 %	3,3 %
mobilités inter-secteurs*	7,9 %	8,8 %	7,3 %	8,5 %
Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.				

CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des :				
Non salariés	11,4 %	9,2 %	11,2 %	8,8 %
Cadres	2,5 %	3,5 %	13,0 %	14,3 %
Professions intermédiaires	5,8 %	6,0 %	21,0 %	21,3 %
Employés	8,9 %	7,5 %	28,4 %	29,1 %
Ouvriers qualifiés	65,4 %	67,2 %	17,4 %	17,2 %
Ouvriers non qualifiés	6,0 %	6,6 %	9,0 %	9,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des personnes occupées (y compris les non salariés et les salariés de la fonction publique)				

PRINCIPALES FAMILLES PROFESSIONNELLES (2000-2002)	SECTEUR		PART DU SECTEUR / ensemble des secteurs
	Part	Cumul	
Par ordre d'importance décroissante :			
J3 CONDUCTEURS DE VEHICULES	66,6 %	66,6 %	32,6 %
J0 ONQ DE LA MANUTENTION	5,9 %	72,5 %	5,0 %
J1 OQ DE LA MANUTENTION	4,9 %	77,4 %	4,3 %
J5 AG ADMI COMMER TOURISME ET TRANSPORT	2,4 %	79,8 %	7,0 %
L0 SECRETAIRES	2,4 %	82,2 %	1,2 %
Source : INSEE Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. FAP 84 DARES. Exploitation Céreq.			

AGE	SECTEUR		TOUS SECTEURS	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des :				
moins de 25 ans	6,6 %	6,5 %	7,0 %	7,5 %
25 à 29 ans	15,6 %	12,9 %	13,5 %	12,3 %
30 à 39 ans	35,1 %	33,6 %	30,2 %	28,5 %
40 à 49 ans	28,5 %	27,9 %	30,2 %	28,8 %
50 ans et plus	14,2 %	19,1 %	19,0 %	22,8 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.
L'âge pris en compte est l'âge atteint au 31 décembre de l'année n.

Champ : ensemble des personnes occupées (y compris les non salariés et les salariés de la fonction publique)

ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT	Secteur	Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2000-2002) (1994-1996)	(2000-2002)
Part des anciennetés de :			
Moins d'un an	18,1 %	21,7 %	13,1 %
Moins de cinq ans	54,4 %	58,0 %	38,7 %
10 ans et plus	24,3 %	24,2 %	43,3 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

SEXE (par catégories socioprofessionnelles)	Part des femmes	
	(1994-1996)	(2000-2002)
Non salariés	13 %	16 %
Cadres	14 %	25 %
Professions intermédiaires	24 %	28 %
Employés	75 %	77 %
Ouvriers qualifiés	1 %	2 %
Ouvriers non qualifiés	12 %	11 %
Ensemble secteur	12 %	12 %
Ensemble tous secteurs	44 %	45 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

Champ : ensemble des personnes occupées (y compris les non salariés et les salariés de la fonction publique)

TEMPS PARTIEL (PAR CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES)	PART DES TEMPS PARTIELS	
	(1994-1996)	(2000-2002)
Non salariés	6 %	8 %
Cadres	2 %	12 %
Professions intermédiaires	5 %	7 %
Employés	19 %	23 %
Ouvriers qualifiés	2 %	2 %
Ouvriers non qualifiés	12 %	13 %
Ensemble secteur	4 %	5 %
Ensemble tous secteurs	15 %	17 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année

Céreq.
Exploitation

PART DES CDD (par catégories socioprofessionnelles)	PART DES CDD	
	(1994-1996)	(2000-2002)
Cadres	2 %	1 %
Professions intermédiaires	3 %	ns %
Employés	6 %	5 %
Ouvriers qualifiés	4 %	3 %
Ouvriers non qualifiés	7 %	9 %
Ensemble secteur	4 %	4 %
Ensemble tous secteurs	5 %	6 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

La branche manutention, entreposage, gestion et organisation du transport de fret

EFFECTIFS SALARIES EN 2002	SECTEUR	TOUS SECTEURS	PART DU SECTEUR / ENSEMBLE DES SECTEURS
Nombre d'établissements employeurs	7 975	1 525 196	0,5 %
Nombre de salariés	219 131	15 744 248	1,4 %

Source : UNEDIC. Statistique France métropolitaine au 31 décembre 2001. Exploitation Céreq.

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique)

CROISSANCE DES EFFECTIFS SALARIES	SECTEUR		TOUS SECTEURS	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
TCM (taux de croissance annuel moyen)	3,5 %	7,0 %	1,3 %	2,9 %

PRINCIPALES FAMILLES PROFESSIONNELLES (2000-2002)	SECTEUR		PART DU SECTEUR / ensemble des secteurs
	Part	Cumul	
Par ordre d'importance décroissante :			
J1 OQ DE LA MANUTENTION	15,9 %	15,9 %	9,9 %
J3 CONDUCTEURS DE VEHICULES	14,4 %	30,3 %	5,0 %
J0 ONQ DE LA MANUTENTION	14,1 %	44,4 %	8,5 %
J5 AG ADMI COMMER TOURISME ET TRANSPORT	8,0 %	52,4 %	16,4 %
J4 AGENTS EXPLOITATION DES TRANSPORTS	4,9 %	57,3 %	13,3 %

Source : INSEE Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. FAP 84 DARES. Exploitation Céreq.

Champ : ensemble des personnes occupées (y compris les non salariés et les salariés de la fonction publique)

SEXE	SECTEUR		TOUS SECTEURS	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des femmes	23,8 %	25,8 %	44,3 %	45,0 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

Champ : ensemble des personnes occupées (y compris les non salariés et les salariés de la fonction publique)

ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des anciennetés de :				
Moins d'un an	13,6 %	18,2 %	13,1 %	15,7 %
Moins de cinq ans	43,7 %	48,3 %	38,7 %	42,1 %
10 ans et plus	38,4 %	35,0 %	43,3 %	41,8 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

FORMES PARTICULIERES D'EMPLOI	SECTEUR		TOUS SECTEURS	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des temps partiels, dont :	5,7 %	5,6 %	15,5 %	16,5 %
15 à 29 heures	4,0 %	4,0 %	9,5 %	9,7 %
moins de 15 heures	0,1 %	0,2 %	2,0 %	2,1 %
Part des CDD*	4,0 %	3,5 %	5,2 %	6,0 %
Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des personnes occupées (y compris les non salariés et les salariés de la fonction publique)				
RECOURS A L'INTERIM	Secteur		Tous secteurs	
	(1996-1998)	(1999-2001)	(1996-1998)	(1999-2001)
Taux de recours à l'intérim*	6,8 %	10,8 %	2,4 %	3,7 %
Source : fichier DARES / UNEDIC portant sur les missions d'intérim de l'année n. Exploitation Céreq.				
Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique)				

La formation dans le TRM

	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des :				
Niveaux I et II	1,2 %	2,5 %	10,7 %	13,3 %
Niveau III	2,4 %	4,7 %	10,7 %	13,1 %
Niveaux IV	5,6 %	9,5 %	12,4 %	14,8 %
Niveaux V	42,6 %	41,1 %	30,3 %	29,5 %
Niveaux Vbis et VI	48,3 %	42,3 %	35,9 %	29,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.				

FORMATION CONTINUE (DANS LES ENTREPRISES DE 10 SALARIES ET PLUS)	SECTEUR		TOUS SECTEURS	
	(1993-1995)	(1998-2000)	(1993-1995)	(1998-2000)
Taux de participation financière*	1,9 %	2,1 %	3,3 %	3,2 %
Taux d'accès à la formation*	18,5 %	23,5 %	33,6 %	37,0 %
Durée moyenne des stages	27 H	28 H	44 H	35 H

FORMATION CONTINUE (par catégories socioprofessionnelles)	Taux d'accès à la formation*		Durée moyenne des stages	
	(93-95)	(98-00)	(93-95)	(98-00)
Ingénieurs et cadres	27 %	29 %	34 H	32 H
Techniciens, agents de maîtrise	32 %	34 %	31 H	27 H
Employés	15 %	18 %	30 H	25 H
Ouvriers qualifiés	18 %	25 %	25 H	28 H
Ouvriers non qualifiés	12 %	14 %	29 H	32 H
Ensemble secteur	18 %	24 %	27 H	28 H
Ensemble tous secteurs	34 %	37 %	44 H	35 H

Source : Céreq. Exploitation des déclarations fiscales 24-83 portant sur l'année n.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus hors fonction publique

La formation dans la branche manutention, entreposage, gestion et organisation du transport de fret

NIVEAUX DE FORMATION	SECTEUR		TOUS SECTEURS	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des :				
Niveaux I et II	4,2 %	5,0 %	10,7 %	13,3 %
Niveau III	7,9 %	11,2 %	10,7 %	13,1 %
Niveaux IV	12,1 %	16,4 %	12,4 %	14,8 %
Niveaux V	34,2 %	33,2 %	30,3 %	29,5 %
Niveaux Vbis et VI	41,7 %	34,2 %	35,9 %	29,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

Champ : ensemble des personnes occupées (y compris les non salariés et les salariés de la fonction publique)

III) LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

REPARTITION PAR TAILLE (99-01)	BRANCHE : ENTREPRISES DE				TOUTES BRANCHES : ENTREPRISES DE			
	moins de 50 salariés		250 salariés et plus		moins de 50 salariés		250 salariés et plus	
Part des entreprises	98,9	%	0,2	%	98,5	%	0,3	%
Part des effectifs	26,6	%	52,1	%	42,6	%	39,6	%
Part du chiffre d'affaires	38,6	%	38,3	%	36,0	%	47,4	%
Source : INSEE, Fichier EAE - SUSE. Exploitation Céreq.								

Le bilan social du Transport routier de voyageurs de mai 1999 élaboré par le Service Economique et Statistique du Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement analyse la situation du secteur en se fondant sur les données de l'Enquête Annuelle Entreprises (EAE) de 1996. Afin de tenir compte des données plus récentes de l'Enquête Annuelle un nouveau bilan social devrait être établi.

3.1. L'emploi

3.1.1 Données statistiques récentes disponibles

Selon l'enquête EAE, le secteur occupait en 2000 environ 56850 personnes dont 1436 non salariés. 1712 entreprises effectuant des transports réguliers de voyageurs (602 B) employaient 42768 personnes et 1195 entreprises effectuant d'autres activités de transport de voyageurs (602 G) employaient 14092 personnes.

Dans le transport régulier, on observe une prédominance des entreprises de 50 salariés et plus qui emploient plus de 27000 salariés répartis dans 200 entreprises, alors que ce sont les entreprises de taille intermédiaire (6 à 49 salariés) qui occupent la majorité des salariés dans les autres transports de voyageurs.

Les enquêtes UNEDIC et CNAM font état pour 2002 de respectivement 66500 et 66800 salariés (en données brutes, non rectifiées).

Selon la CNPE, en 2003, les conducteurs représentent 80,5 % de l'effectif salarié du TRV ; le bilan social de mai 1999 relève que 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.

La CNPE observe par ailleurs une progression de la part de l'emploi féminin qui dépasse 23% des salariés du TRV en 2003 contre 13,79 % en 1986. Cette croissance de l'emploi féminin est deux fois plus importante que celle constatée dans les autres secteurs relevant du champ de l'UNEDIC.

3.1.2. Une stabilité de l'emploi à temps partiel

Selon la CNPE, la proportion de salariés à temps partiel diminue légèrement pour se situer à 31,6% en 2003. Elle a beaucoup augmenté depuis 1986 où elle ne représentait que 21 % des emplois.

Le bilan social de mai 1999 fournit certaines précisions : le recours au temps partiel est plus élevé dans les petites entreprises, notamment celles de dix à dix neuf salariés dans lesquelles 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, 13% du personnel de conduite en 1999, travaillent à temps partiel.

TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS	% TEMPS PARTIEL	% CONDUCTEURS TEMPS PARTIEL	% SEDENTAIRES 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- bilan social-1999

3.1.3. Une population vieillissante

Selon la CARCEPT, en 1996, la population des conducteurs du TRV était plus âgée que celle des conducteurs du TRM (40 ans en moyenne contre 37 ans) avec une faible proportion de moins de 25 ans et près de 21 % de conducteurs de plus de 50 ans.

Les données 2003 présentées par la CNPE montrent que le TRV est le secteur du transport routier qui emploie la plus faible proportion de jeunes de moins de 26 ans (3,7%) ainsi que la plus forte proportion de personnes de plus de 45 ans (près de 47% contre 40% en 2000).

Selon le bilan social du SES, 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.

3.1.4. Le congé de fin d'activité

Selon l'AGECFA, association qui gère le régime de congé de fin d'activité institué dans le transport interurbain de voyageurs par l'accord national professionnel du avril 1998, en 2002, 193 nouveaux bénéficiaires sont entrés dans le régime et au 31 décembre 2002, le nombre total de bénéficiaires était de 747.

3.2. La durée du travail

Une enquête a été menée par l'INRETS de 1999 à 2001, sur les conditions de travail et la carrière des conducteurs d'autocars. A partir d'un échantillon tiré des fichiers DADS de 1998, 502 conducteurs d'autocars ont été enquêtés sur leurs conditions de travail.

Les premiers résultats de cette enquête ont fait l'objet d'une diffusion en octobre 2001.

3.2.1. Travail à temps complet/travail à temps partiel

Dans l'échantillon enquêté, les salariés à temps complets représentent 76,5 % et le personnel à temps partiel 23,5 %.

1999/2000	PLEIN TEMPS	TEMPS PARTIEL	TOTAL
Hommes	69,1 %	17,7 %	86,9 %
Femmes	7,4 %	5,8 %	13,1 %
Ensemble	76,5 %	23,5 %	100 %

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des postes à temps partiel que les hommes (44 % contre 20 %).

3.2.2. Les durées moyennes hebdomadaires de travail 1999/2000

	CONDUCTEURS A PLEIN TEMPS	CONDUCTEURS A TEMPS PARTIEL
Services réguliers	42,4 h	27,4 h
Services occasionnels	41,6 h	32,2 h
Services mixtes	46,1 h	31,7 h
Ensemble	44,6 h	30,6 h
Services en une phase	45,6 h	35,3 h
Services en deux phases	42,6 h	25,6 h
Hommes	44,6 h	33,2 h
Femmes	42,4 h	25,6 h

Moyenne des durées hebdomadaires de travail des conducteurs d'autocars, selon le type de service, le sexe.

- **Dans ces moyennes générales, on remarque :**

- parmi les conducteurs travaillant à plein temps, ce sont les conducteurs affectés à des postes mixtes qui ont les plus longues durées de travail.
- la durée moyenne hebdomadaire attachée aux services en deux phases est toujours plus courte que celle attachée aux services en une phase.
- les hommes et les femmes à temps complet ont une durée hebdomadaire moyenne de travail comparable, tandis qu'à temps partiel, la durée hebdomadaire moyenne de travail des femmes est sensiblement plus courte.
- les comparaisons des résultats de l'enquête 1999-2000 avec ceux de l'enquête précédente de 1993 montrent que la durée de travail hebdomadaire des conducteurs d'autocars à plein temps a baissé de manière significative au cours de cette période (- 3,6 h en moyenne).
- les conducteurs à temps partiel affectés à des services réguliers ou ayant des services effectués en deux amplitudes travaillent plus en 1999 qu'en 1993 (+ 5,3 heures en moyenne). Au contraire, ceux qui sont affectés à des services occasionnels travaillent moins qu'en 1993 (- 7,7 heures en moyenne).

- **Les amplitudes de travail journalières des conducteurs d'autocars**

En temps plein, l'amplitude moyenne est de 11 h.

Selon l'enquête, la moitié des amplitudes de travail des conducteurs à temps plein est supérieure à 11,8 heures, le quart à 13 heures et un dixième est supérieur à 13,8 heures.

Parmi les évolutions constatées entre 1993 et 1999-2000, on observe une diminution significative de l'amplitude journalière de travail des conducteurs effectuant des services occasionnels (- 2,8 h. en moyenne).

A l'inverse de 1993, les conducteurs assurant des services mixtes ont une amplitude de travail supérieure à celle des conducteurs affectés à des services occasionnels.

Amplitudes journalières de travail des conducteurs à temps plein et à temps partiel selon les caractéristiques des postes de travail, le sexe et l'organisation des services.

	CONDUCTEURS A TEMPS PLEIN	CONDUCTEURS A TEMPS PARTIEL
Service régulier	10,5 h	10,4 h
Service occasionnel	10,9 h	10,2 h
Service mixte	11,3 h	10,6 h
Ensemble	11,0 h	10,5 h
Hommes	11,0 h	10,6 h
Femmes	11,1 h	10,2 h
Service en une phase	10,8 h	10,1 h
Service en deux phases	11,6 h	10,6 h

3.3. Les rémunérations

	CONDUCTEURS A TEMPS PLEIN	CONDUCTEURS A TEMPS PARTIEL
Service régulier	7 801	4 242
Service occasionnel	9 044	4 551
Service mixte	7 951	4 532
Ensemble	7 996	4 459
Hommes	8 143	4 738
Femmes	6 677	3 571
Service en une phase	8 120	5 233
Service en deux phases	7 709	4 228

Salaires nets mensuels moyens des conducteurs d'autocars travaillant à plein temps (en Francs).

L'enquête INRETS donne des indications récentes en matière de salaire net moyen des conducteurs d'autocars.

Ce salaire est un peu plus faible que celui des conducteurs de poids lourd.

Les conducteurs spécialisés en régulier et ceux assurant des services mixtes ont un salaire moyen équivalent, moins élevé que celui des conducteurs spécialisés en occasionnel.

Les conducteurs assurant des services en une phase sont mieux payés que ceux qui ont deux phases journalières de service.

Les femmes ont des salaires sensiblement plus bas que les hommes.

Cet écart paraît s'expliquer pour les conductrices à temps partiel qui travaillent en moyenne moins que leurs homologues masculins. Par contre, lorsque leur poste est à plein temps, elles travaillent en principe pendant un même nombre d'heures que les hommes.

3.4. La sécurité et la prévention

A l'occasion de la présentation du rapport du groupe de travail permanent sur le transport d'enfants, le CNT a émis les recommandations suivantes :

- il demande que dans le cadre de l'application du décret du 2 mai 2002 qui institue la formation obligatoire initiale et continue pour les conducteurs de transport en commun de voyageurs, la

spécificité du métier de conducteur scolaire soit prise en compte, tant pour la remise à niveau des règles de sécurité que pour la gestion des relations avec le public transporté.

- il préconise une formation spécifique à la conduite des autocars à étage, eu égard aux risques que peut présenter la conduite de ces véhicules (prise au vent latéral et instabilité comme l'ont montré des accidents récents) ; cette formation pourrait trouver sa place dans le cadre de la FCOS

- **Données CNAM**

L'indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt dans les transports routiers de voyageurs est très inférieur à celui des activités du transport routier de marchandises.

	ANNEE	1999	ANNEE	2000	ANNEE	2001	ANNEE	2002
Transports routiers de voyageurs (60.2BA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	57 002		60 010		64 109		66 164	
Accidents avec arrêt	2 016	3,54	2 136	3,56	2 215	3,46	2 370	3,58
dont accidents avec incapacité permanente	166	0,29	173	0,29	164	0,26	213	0,32
dont accidents mortels	9	0,02	7	0,01	3	0,01	3	0,01

3.5. Le dialogue social

3.5.1 La représentation du personnel : Elections aux comités d'entreprises et d'établissement 1998-2000 (cf. tableau annexe IV)

3.5.2 La négociation collective

Le protocole d'accord de 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires a fait l'objet d'une dénonciation de la part des organisations syndicales en début d'année 2002. Ce protocole autorisait jusqu'alors des conditions d'emploi relativement souples des conducteurs intermittents. La dénonciation deviendra effective le 24 avril 2003.

Afin d'éviter la situation de blocage qui pouvait s'ensuivre, d'améliorer l'attractivité du métier de conducteur et de remédier aux difficultés de recrutement de conducteurs de transport en commun constatées (l'ANPE évalue le déficit à 2 à 3000 conducteurs), la profession s'est engagée dans un vaste chantier de modernisation sociale.

Les négociations sociales avec les organisations syndicales ont permis d'aboutir le **18 avril 2002** à la **signature d'un accord sur « l'aménagement et la réduction du temps de travail et la rémunération des personnels des entreprises du transport de voyageurs par autocar ».**

Cet accord vise en premier lieu à renforcer l'attractivité des métiers du transport routier de voyageurs et donner aux conducteurs un niveau de rémunération en adéquation avec les responsabilités qui leur sont confiées. Il répond également à la problématique spécifique des conducteurs intermittents scolaires.

L'accord prévoit deux mesures applicables immédiatement :

- une garantie d'emploi au bénéfice des salariés en cas de perte d'un marché par leur entreprise : l'entreprise retenue devra ainsi reprendre le personnel affecté et maintenir au moins 65 % de son temps de travail sur le marché concerné,

- l'augmentation des minima conventionnels : à titre d'exemple, la rémunération horaire d'un conducteur de lignes régulières est passée le 1^{er} juillet 2002, à 7,62 euros sur la base de 35 heures.

L'intégralité des dispositions contenues dans l'accord (limites d'amplitude, indemnisation des coupures, travail de nuit, repos, modulation, conducteur en période scolaire) deviendront effectives dès lors que les parties signataires constateront **que sont réunies** :

- les conditions de prise en compte par les autorités organisatrices du coût social induit,
- la modification du décret 83-40 actuellement en cours,
- l'extension de l'accord.

Certaines dispositions de l'accord du 18 avril (amplitude de travail, double équipage, personnels sédentaires...) nécessitent en effet une modification de la réglementation sociale. L'échéance de cette modification est prévue pour début 2003.

En ce qui concerne la prise en compte par les autorités organisatrices du coût social induit, le Ministère des transports, saisi par la FNTV, a ouvert en janvier 2002 une concertation réunissant tous les acteurs du transport routier interurbain de voyageurs (ministère des transports, ministère des finances, ministère de l'intérieur, GART, ADF et FNTV).

Un **groupe de travail piloté par le Conseil National des Transports** sur « les modalités de prise en charge des coûts de la sécurité et du droit social en matière de transport de voyageurs interurbains » a été institué. **Sa réflexion porte sur deux axes** :

- mesurer avec rigueur scientifique les conséquences de l'accord du 18 avril 2002 sur les charges salariales dans le transport scolaire,
- donner des outils pour améliorer la dispositif d'indexation des prix dans les contrats afin de mieux refléter la réalité économique du secteur.

Des solutions concrètes ont été avancées dans le cadre du groupe de travail. Elles doivent aujourd'hui faire l'objet d'études plus approfondies avant validation par tous les acteurs concernés.

IV) LES TRANSPORTS URBAINS

4.1.L'emploi

Le dernier rapport de branche annuel, établi par l'Union des Transports Publics, fait état pour l'année 2002 d'une progression significative des effectifs du transport urbain (+ 3% après + 2,5% en 2001 et +3,3% en 2000), correspondant à une création nette de plus de 1250 emplois dans les entreprises constituant le panel retenu.

Logiquement et comme les années précédentes, la catégorie des ouvriers roulants est celle qui a vu le plus grand nombre d'emplois créés en 2002 (+754).

Sur les cinq dernières années, la branche a créé plus de 5000 emplois. Cette croissance continue est principalement due à l'augmentation de l'offre de transport alors que la réduction du temps de travail à 35 heures n'a plus que des effets limités sur les créations d'emplois.

4.1.1. Bilan concernant toutes les catégories de salariés sous contrat à durée indéterminée en 2002.

Structure de l'effectif au 31 décembre 2002(UTP)

EN NOMBRE ET EN %	CADRES INGENIEURS		MAITRISE TECHNICIENS		EMPLOYES		OUVRIERS ROULANTS (CONDUCTEURS)		OUVRIERS NON ROULANTS		TOTAL	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Effectif à temps plein (hors CDD, intérimaires et temps partiel)	753	2,20	5 329	15,50	1 917	5,60	23 134	67,10	3 320	9,60	34 453	100
dont femmes	133	3,10	637	14,90	1 078	25,30	2 348	55	71	1,70	4 267	100
Dont salariés handicapés reconnus par la Cotorep	4	1,20	19	5,70	54	16,20	208	62,30	49	14,70	334	100
Personnel à temps partiel (hors CDD, intérimaires)	62	1,70	505	13,90	418	11,50	2 301	63,40	341	9,40	3 627	100
dont préretraites progressives (PRP)	28	1,40	384	19	104	5,20	1 283	63,60	219	10,90	2 018	100
dont femmes	22	2,80	99	12,50	250	31,60	381	48,10	40	5,10	792	100
dont salariés handicapés reconnus par la Cotorep	2	2,70	5	6,80	18	24,70	31	42,50	17	23,30	73	100
Equivalent temps plein du personnel à temps partiel	38	1,80	267	12,70	265	12,60	1 359	64,50	177	8,40	2 106	100
dont femmes	20	3,60	78	13,70	194	9,20	245	11,60	30	1,40	567	100
dont salariés handicapés reconnus par la Cotorep	1	1,50	12	15,30	15	19,60	39	50,20	10	13,50	77	100
Effectif temps plein + temps partiel : 38 080												
Effectif temps plein + équivalent temps plein : 36 559												

Les données ci-dessus sont issues d'une enquête menée auprès de 102 entreprises de transport urbain membres de l'UTP (hors RATP et SNCF) et regroupant, en 2002, 36559 salariés en contrat à durée indéterminée (temps plein + temps partiel en équivalent temps plein). L'échantillon de l'enquête représente au moins 95 % 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.

Les entreprises de l'échantillon ont été réparties en trois classes suivant la taille de l'agglomération. Les entreprises desservant des agglomérations supérieures à 250 000 habitants (21) représentent

67,7% des salariés, celles desservant des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants(37) occupent 25,3% des salariés.

Les entreprises desservant des agglomérations de moins de 100 000 habitants, soit 44 regroupent 7% des salariés de l'échantillon.

4.1.2. Répartition par catégorie professionnelle.

D'année en année, la répartition des effectifs par catégorie professionnelle connaît peu de modifications. Les conducteurs représentent ainsi environ 67% de l'effectif des réseaux de transport urbain.

Evolution de la répartition par catégorie professionnelle de 1998 à 2002

EN %	1999	2000	2001	2002
Ingénieurs et cadres	2 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %
Maîtrise et techniciens	14,7 %	14,9 %	14,9 %	15,3 %
Employés	5,9 %	5,8 %	6,4 %	6,1 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	67,7 %	67,6 %	67,2 %	66,8 %
Ouvriers non roulants	9,7 %	9,6 %	9,3 %	9,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100%

Source : UTP

4.1.3. Temps partiel

La part des salariés à temps partiel s'est légèrement accrue dans les entreprises de la branche : 9,5% en 2002 contre 8,3 % en 2001, en légère augmentation par rapport à l'année précédente.

Cette augmentation est principalement due au nombre plus important des salariés en préretraite progressive représentant, en 2002, 56% des effectifs à temps partiel contre 50% en 2001 et 42% en 2000. Aussi, après déduction de ces salariés en PRP la branche ne compte que 4,2% de salariés à temps partiel.

63,5 % des salariés à temps partiel sont des conducteurs; dans cette catégorie des conducteurs, 9% travaillent à temps partiel.

78% des salariés à temps partiel sont des hommes.

Le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel représente 68,2% du temps de travail d'un salarié à plein temps.

4.1.4. Travail féminin

La part des femmes dans l'effectif total continue sa progression. Les femmes représentent ainsi 13,3 % des effectifs de la branche en 2002 contre 12,8% en 2001 et 12,5% en 2000. Cette progression se remarque notamment chez les conducteurs (10,7% sont des conductrices contre 9,8% en 2001).

C'est dans la catégorie des employés que la proportion de femmes par rapport à l'ensemble de l'effectif de la catégorie est la plus élevée (56,9 % en 2001). Cette proportion atteint encore 19 % chez les ingénieurs et cadres.

4.1.5. Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

Bien qu'en progression , puisqu'il est passé en 2002 de 1,9% à 2,6 % , le taux de recours aux CDD dans la branche reste nettement inférieur à la moyenne nationale (5,9 %).

Cette augmentation est à corréliser avec les données relatives à l'absentéisme , la plupart des CDD conclu étant des contrats dits « de remplacement ».

4.1.6. Cessation anticipée d'activité

Le nombre de salariés bénéficiant d'un dispositif national de cessation anticipée d'activité est en augmentation bien que le nombre de bénéficiaires de l'ARPE se soit réduit considérablement: seuls 6 salariés sont partis dans le cadre de ce dispositif prenant fin en 2002; 2018 salariés ont bénéficié d'une préretraite progressive (PRP) contre 1532 en 2001.

En 2002, 2024 salariés, soit 50 % des salariés de 55 ans et plus ont bénéficié d'un dispositif national de cessation anticipée d'activité.

4.1.7. Répartition par âge et par ancienneté

La répartition des effectifs par âge se caractérise par une faible part des moins de 25 ans (moins de 2% des effectifs); la part des salariés de 50 ans et plus continue sa progression dans l'effectif:24,4% en 2002 contre 23% en 2001.

La part des salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté continue de croître (15,2% contre 13,6% en 2001 et 12% en 2000) en raison de l'arrivée dans cette tranche d'âge des générations correspondant aux recrutements importants des années 1970/1980.

La part des salariés ayant une ancienneté supérieure à 20 ans continue sa progression (31,1% en 2002 contre 29,2% en 2001).

Ces données traduisent un vieillissement relatif de la population de la branche lié aux recrutements massifs qu'a effectué la profession dans les années 1970-1980.

4.2. La formation professionnelle

4.2.1. Formation continue

En 2002, les investissements consacrés à la formation continue des salariés ont légèrement augmenté même si le pourcentage de la masse salariale affecté à la formation continue légèrement diminué. (3,3% de la masse salariale en 2002 après 3,6% en 2001 et 3,8% en 2000). Ce pourcentage représente toujours néanmoins un effort bien supérieur à celui prévu par les minima conventionnels (1,7%).

Les entreprises exerçant dans les agglomérations de plus de 250.000 habitants réalisent l'effort de formation le plus important et y consacrent 3,6 % de la masse salariale.

Le nombre de salariés ayant suivi une formation en 2002 est en diminution par rapport à l'année 2001, année marquée par une augmentation de 22,8% en raison de la multiplication des formations liées au passage à l'euro.

En revanche, le nombre moyen d'heures de formation par salarié est plus élevé en 2002 qu'en 2001 (respectivement 24,8heures et 23,2 heures).

Pourcentage de salariés, par catégorie, ayant suivi une formation en 2002 (Source : UTP)

	CADRES INGENIE URS	MAITRISE TECHNICIE NS	EMPLOYE S	OUVRIERS ROULANTS (CONDUCTEUR S)	OUVRIERS NON ROULANTS
En % de l'effectif total de la catégorie	79,4 %	98,1 %	63,8 %	58,9 %	81,9 %
En % du nombre total des stagiaires	2,5 %	22,1 %	5,8%	58 %	11,6 %

4.2.2. Contrats d'apprentissage et en alternance

En 2002, le nombre de contrats d'apprentissage et en alternance conclu par les entreprises constituant le panel est en augmentation (272 en 2002 contre 239 en 2001).

Ce sont principalement les contrats de qualification « jeune » qui ont connu une progression importante : +138% en 2002. Le nombre de contrats d'apprentissage est lui resté stable tandis que le contrat de qualification « adulte » semble moins séduire les entreprises du panel (-15% en 2002).

113 contrats d'apprentissage étaient en cours au 31/12/02 dont 74 conclus en 2002.

Les contrats en alternance en cours au 31/12/2002 étaient au nombre de 256 dont 176 contrats de qualification « jeune » et 69 « adulte ».

Contrats d'insertion

Étaient en cours au 31/12/2002 :

- 11 contrats emploi solidarité / emploi consolidé (CES/CEC)
- 2 contrats adultes relais (5 conclus en 2002)
- 245 contrats emploi jeune
- 95 contrats initiative emploi.

4.3. La durée du travail

Le **décret du 14 février 2000**, relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs, a fixé la durée du travail dans la branche à 35 heures.

En 2002, toutes les entreprises du panel ont une durée du travail hebdomadaire inférieure ou égale à 35 heures contre 96% en 2001 et 89% en 2000.

Près de 43% des salariés de la branche bénéficiant déjà d'une **durée inférieure à 35 heures**, la durée moyenne du travail de la branche s'élève en 2002 à 34,25 heures après 34,7 heures en 2001, 35,7 heures en 1999 et 36,83 heures en 1998 ;

La **durée moyenne effective annualisée** du travail (pondérée par l'effectif de la branche)) s'élève à 1548 heures par salarié (1558 heures en 2001).

Le nombre moyen **d'heures supplémentaires** par an et par salarié diminue de façon significative en 2002 par rapport à 2001 : 18,9 heures par an et par salarié contre 19,8 heures en 2001.

L'absentéisme moyen reste stable en 2002, il se situe à un niveau élevé : 24,05 jours d'absence par an et par salarié, soit plus de 915800 jours d'absence pour l'ensemble des entreprises constituant le panel. La maladie représente 73,39 % des jours d'absence et les accidents du travail en progression sensible 15,60% (l'UTP estime que 47% de ces accidents sont liés aux problèmes d'insécurité dans les transports urbains).

4.4. Les rémunérations

En 2002 comme en 2001, l'augmentation de la moyenne pondérée de la valeur du point est restée modérée (+1,8% en 2002, +1,9% en 2001) Par contre, l'augmentation des rémunérations effectives a été sensible en 2002, notamment celles des conducteurs (entre 3,2% et 4% selon l'ancienneté), et dans une moindre mesure, celles des OP3(entre 1,4% et 3,9%).

Les rémunérations moyennes pondérées par rapport à la taille du réseau s'établissent ainsi pour 2002 :

Rémunération mensuelle moyenne pondérée en 2002 (euros)-Source UTP

EN EUROS	A L'EMBAUCHE	APRES 13 MOIS D'ANCIENNETE	APRES 10 ANS D'ANCIENNETE
Conducteurs - receveurs	1758 (+ 3,3 %)	1890 (+ 3,4 %)	2025 (+ 3,4 %)
OP3	1723+ (2 ,7 %)	1853 (+1,7 %)	1987 (+ 1,4 %)
Chefs de ligne		2211 (+4,4 %)	2375 (+ 4,3 %)

4.5. La sécurité

4.5.1 Données CNAM

	ANNEE 1999		ANNEE 2000		ANNEE 2001		ANNEE 2002	
Transports urbains de voyageurs (60.2AA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	38 102		40 147		41 459		43 689	
Accidents avec arrêt	1 753	4,60	1 910	4,76	2 181	5,26	2 294	5,25
dont accidents avec incapacité permanente	112	0,29	130	0,32	123	0,30	140	0,32
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	3	0,01	0	0,00

4.5.2 Principaux résultats du rapport de branche pour 2002

Les agressions sur le personnel suivies ou non d'un arrêt de travail ont augmenté en 2002 de +4,4 % par rapport à 2001 : on dénombre en effet 3 185 agressions, représentant 8,7 agressions par jour et 1,85 agression pour un million de voyages.

Les agressions sur le personnel suivies d'un arrêt de travail sont au nombre de 927 en 2002 contre 992 en 2001, représentant 2,5 agressions par jour et 0,5 agression pour un million de voyages, soit une diminution de -6,5 % par rapport à 2001.

Compte tenu du niveau très élevé d'insécurité dans la profession, cette diminution doit être accueillie avec prudence, d'autant que les agressions sur les salariés suivies ou non d'un arrêt de travail ainsi que les agressions sur les voyageurs ont sensiblement augmenté.

En outre, en examinant les données par taille d'entreprise, on constate que les évolutions 2001/2002 sont différentes d'une catégorie à l'autre :

les résultats sont effectivement en baisse dans les entreprises de taille moyenne (agglomérations de 100.000 à 250.000 habitants) : -30,9%, mais sont quasiment stables dans les entreprises des agglomérations de plus de 250.000 habitants : -1,5% et sont en augmentation très conséquente dans les entreprises de moins de 100.000 habitants : +30%.

La durée des arrêts de travail faisant suite à des agressions est une fois encore très élevée. Elle augmente considérablement en 2002 par rapport à 2001 : +10,3% soit 39 729 jours d'arrêt de travail. En moyenne, cela représente 42,8 jours d'arrêts de travail par agression (+17,9% par rapport à 2001).

Dans la branche, les jours d'arrêt de travail consécutifs à une agression représentent 27,7 % de l'ensemble des jours d'arrêt de travail dus à des accidents de travail.

Les jours d'arrêts de travail pour préjudices psychologiques en 2002 représentent 40,3 % du total des jours d'arrêt de travail, en légère diminution par rapport à 2001 (44,2%).

Les agressions sur les voyageurs (signalées aux entreprises) sont en 2002 en augmentation de +11,9%, représentant 2 618 agressions, soit en moyenne 7,2 agressions par jour et 1,5 agression pour un million de voyages.

Comme pour les agressions sur les salariés suivies d'un arrêt de travail, les agressions sur les voyageurs diminuent dans les entreprises de taille moyenne : -6,7%.

En revanche, elles augmentent de façon très significative :

- dans les entreprises des grandes agglomérations : +16%
- dans les entreprises des plus petites agglomérations : +36,7%

Le coût du vandalisme sur le matériel roulant et fixe a diminué en 2002 de -11%, mais représente une somme de près de 11M€ équivalent, à titre d'exemple, au financement de 340 emplois.

Les mesures pour lutter contre l'insécurité :

Face à ces phénomènes d'insécurité, les entreprises, dans leur domaine de compétence, mettent en place de nombreuses mesures :

- **Conclusion d'accords d'entreprise** avec les partenaires sociaux pour définir des mesures de prévention, de formation, d'information du personnel ainsi que des mesures d'accompagnement des salariés victimes d'agression. 2/3 des salariés de la branche sont couverts par ces accords.
- Création au sein des entreprises, **d'emplois de responsables chargés de la sécurité** et de **services spécifiquement dédiés** à cela. Au total, 1201 salariés travaillent dans ces services, soit plus de 3% de l'effectif total de la profession.
- Mise en place croissante **d'équipements de sécurité**, (cabines anti-agressions, caméras vidéos, sièges anti-vandalisme, films de protection des vitres...) grâce notamment aux subventions accordées par l'Etat et les autorités organisatrices des transports.
- **Développement des partenariats avec les acteurs locaux**, notamment par le biais des contrats locaux de sécurité (CLS) : 89 CLS conclus au 1^{er} mars 2003 comportent un volet transport et 35 sont spécifiquement dédiés au transport, soit un total de 124 CLS.

Enfin le rapport 2002 a recensé dix unités de police spécifiquement dédiées au transport intervenant dans neuf réseaux. Ces unités sont composées à 48,5% de policiers titulaires (55,7% en 2001) et à 51,5% d'adjoints de sécurité (44,3% en 2001).

Les unités de police spécifiques sont donc maintenues en nombre mais leurs effectifs vont en diminuant (30 personnes en moyenne par unité en 2002 contre 31 en 2001). En outre, les policiers titulaires sont remplacés petit à petit par des adjoints de sécurité.

Quant aux polices municipales, là où elles existent, le rapport 2002 montre que seulement 29% d'entre elles exercent une mission de surveillance des transports urbains.

Le rapport thématique du CNT intitulé « la violence au travail dans les transports » (rapport social 2001- 2^{ème} fascicule) analyse de manière approfondie les différentes mesures prises par les exploitants et les autorités organisatrices ainsi que celles relevant des prérogatives de la puissance publique.

4.6. Le dialogue social

- **L'accord-cadre du 11 juin 2002 sur la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain.**

Pour la deuxième fois, le thème de la sécurité des personnes et des biens a fait l'objet d'une négociation dans la branche des transports publics urbains.

L'Union des transports publics (UTP) et les fédérations syndicales CFTD, CFE-CGC et CFTC ont, en effet, conclu, le 11 juin 2002, un accord-cadre portant sur ce thème, qui se substitue à un premier accord du 29 juin 1995 arrivé à échéance.

Le préambule du nouvel accord souligne que le transport public urbain, « en créant un lien entre les quartiers, constitue un des garants de la cohésion sociale et une des conditions du développement économique des agglomérations ».

Les partenaires sociaux ajoutent que la lutte contre l'insécurité «... repose sur un ensemble de mesures de prévention, dissuasion et de répression. Des résultats significatifs ne peuvent être obtenus qu'à la condition que tous les acteurs concernés s'investissent complètement selon leur responsabilité respective...».

Le nouvel accord s'appuie sur les résultats du sixième rapport sur la sécurité dans les entreprises du secteur, (sauf RATP et SNCF) publié par l'UTP. Ils montrent, une fois encore, que l'insécurité dans les transports publics urbains atteint un niveau très élevé (voir ci-dessus).

Le rapport qualifie l'insécurité de « phénomène structurel grave ».

Les mesures adoptées en 2002 par les partenaires sociaux dans cet accord se situent dans la continuité des précédentes, puisqu'on y retrouve les chapitres traitant de l'adaptation des entreprises du transport au traitement du problème, du partenariat avec leur environnement social et enfin de l'accompagnement qu'elles doivent à leurs personnels victimes d'agressions.

Ce texte, signé pour cinq ans, fera l'objet d'une demande d'extension. Les entreprises n'ayant pas encore conclu de négociation sur le thème de la sécurité devront les ouvrir dans les six prochains mois. Celles ayant déjà conclu un accord devront le compléter et l'améliorer, s'il y a lieu.

V) LA SNCF

5.1. L'emploi

5.1.1. Evolution sur longue période (voir également tableau plus détaillé en annexe)

	1976	1980	1984	1988	1992	1996	2000
Cadres	11,5	12,5	14,5	14,4	16,9	19,4	21,6
Maîtrise	40,2	40,1	39	35,3	38	39	42,2
Exécution	208,9	191,7	188,1	157	134,3	120,8	117,3
Total	271	250,8	241,6	206,7	189,2	179,2	181

Source : CNT - d'après les bilans sociaux SNCF

On constate sur l'ensemble de la période 1981-2001 pour laquelle le rapport social du CNT fournit des données détaillées (cf. tableau en annexe):

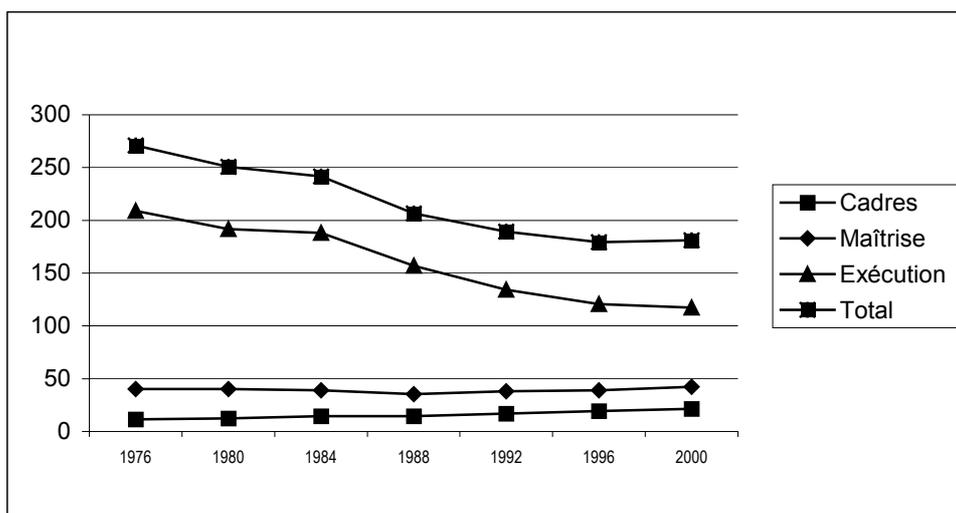
Une baisse totale des effectifs de 31% sur 20 ans (-80965 agents) masquant un certain nombre de disparités :

◆ une augmentation sensible de l'encadrement (+80% en valeur absolue)
en valeur relative celui-ci représentait 5% des effectifs totaux en 1981 et 12% en 2001.

◆ une augmentation moins forte de la maîtrise (+ 12% entre 1981 et 2001)

◆ une baisse drastique du personnel d'exécution :
la diminution du nombre d' agents de conduite des agents des trains a été relativement moins forte (respectivement 7% et 6% entre 1981 et 2001) que celle des agents d'exécution sédentaires (60%entre 1981 et 2001)

◆ on observe également par ailleurs une diminution continue du nombre de contractuels.



5.1.2. L'emploi fin 2002

Les éléments ci-dessous sont issus du bilan social 2002, réalisé par la SNCF.

Evolution des effectifs réels entre 1994 et 2002 (effectifs au,31/12dechaque année)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
▪ CADRES									
Supérieurs	1 371	1 387	1 359	1 316	1 288	1 296	1 262	1 287	1327
Permanents	17 004	17 430	17 617	17 950	18 336	18 844	19 684	20 706	21392
Contractuels	382	421	460	465	532	675	612	583	614
Sous-total (1)	18 757	19 238	19 436	19 731	20 156	20 815	21 559	22 576	23333
▪ MAITRISE									
Cadre Permanent	38 471	38 343	38 268	38 346	38 910	39 760	41 183	42 661	43433
Contractuels	630	663	700	817	931	1 053	991	1 118	1164
Sous-total (2)	39 101	39 006	38 968	39 163	39 841	40 813	42 174	43 779	44597
▪ EXECUTION									
Roulants									
Conduite	17 434	17 715	17 829	18 378	18 905	19 162	19 437	19 426	18973
Trains	8 831	8 685	8 625	8 818	8 615	8 607	8 639	8 757	8744
Sédentaires	101 823	97 895	94 350	92 179	90 559	89 496	89 202	87 025	83887
Sous-total (3)	128 088	124 295	120 804	119 375	118 079	117 237	117 278	115 210	111604
• TOTAL (1+2+3)	185 946	182 539	179 208	178 269	178 076	178 893	181 011	181 565	179534
Cadre Permanent	177 070	173 532	170 037	168 903	167 881	168 292	171 668	172 900	171949
Contractuels	8 876	9 007	9 171	9 366	10 195	10 601	9 343	8 665	7585

Une inflexion se dessine en 2002 par rapport trois années précédentes marquées par une progression plus ou moins importante des effectifs.

En effet, on constate à fin 2002 une diminution de plus de 2000 agents, ce qui correspond à un peu plus de 1% des effectifs totaux de l'entreprise. Proportionnellement, la diminution concerne davantage les effectifs contractuels (-12% par rapport à l'année précédente).

Si les départs de l'entreprise (cessation de fonction) ont été moins nombreux qu'en 2001, les admissions, au cadre permanent notamment, ont été nettement moins nombreuses et retrouvent sensiblement leur niveau de 1998.

Evolution des admissions et des départs entre 1994 et 2002

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ADMISSION AU CADRE								
Personnel statutaire	2 600	2 669	5 433	5 579	6095	8 164	6 902	5320
Contractuels	390	435	606	804	1 076	748	305	273
Règlement PS 25	10 369	10 871	10 420	14 106	15 154	17 151	17 180	15292
Total Admissions	13 359	13 975	16 459	20 489	22 325	26 083	24 387	20885
CESSATION DE FONCTIONS								
Personnel statutaire	6 652	6 740	6 376	6 653	6 884	6 788	7 622	7583
dont démission	162	203	157	248	289	511	620	503
dont départ volontaire	890	892	554	451	561	538	496	552
dont retraite	4 272	4 275	4373	4 838	4 897	4 609	5 207	5141
dont décès	395	352	323	316	327	322	378	351
Personnel contractuel	10 843	11 403	11 436	13 483	14 055	15 996	16 716	15513
Total Cessations	17 495	18 143	17 812	20 136	20 937	22 784	24 332	23096

La proportion des femmes dans l'entreprise progresse très faiblement du fait d'une forte diminution de la part du personnel féminin contractuel ; elle se stabilise à un taux de 16 % en 2002 (après 14,2 % en 1998 et 15% en 2000).

Evolution de l'effectif réel féminin de 1995 à 2002

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Cadres supérieurs	47	55	62	68	77	86	105	127
Cadres permanents	17 701	17 719	18 364	18 853	19 745	22 146	23 677	24 389
Contractuels	5 721	5 901	5 982	6 412	6 464	5 579	5 155	4 524
Total	23 469	23 675	24 408	25 333	26 286	27 811	28937	29 040

Si l'âge moyen de la population se stabilise sous l'effet conjugué des différentes mesures prises par l'entreprise en faveur de l'emploi et des flux naturels, on observe toutefois une double évolution de la pyramide des âges. D'une part la proportion des moins de 35 ans dans l'entreprise représente, en 2002, 31% du personnel contre 25% en 1999 et, d'autre part, celle des agents de 45 ans et plus est de 39 %, soit un point de plus qu'en 2001.

5.2. La formation

En 2002, la SNCF a consacré 7,17 % de sa masse salariale à la formation (sur la base de nouvelles règles comptables).

Le nombre de stagiaires a légèrement augmenté par rapport à 2001, du fait principalement d'une forte progression des heures de formation dispensées à l'encadrement.

Evolution de 1999 à 2002 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie

	1999		2000		2001		2002	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	12 412	660 949	12 537	646 234	13 441	754 349	17583	867440
Maîtrise	26 265	1 906 390	27 817	2 950 962	29 298	2 068 812	30093	1993197
Roulants	25 351	2 881 061	25 810	2 780 878	27 419	3 086 576	28095	3061102
Sédentaires	57 655	4 578 787	59 301	5 352 295	60 020	5 056 245	577076	4238907
Ensemble	121 683	10 027 187	125 465	10 831 029	130 178	10 965 982	132847	10379731

Les deux tiers de l'effectif de la SNCF bénéficient chaque année d'une formation. La nature des stages se répartit entre l'adaptation (45,51%), l'entretien ou le perfectionnement (41,64%), la promotion (11,97%) et les actions de prévention et de reconversion (0,88%).

1117 contrats d'apprentissage ont été conclus dans l'année.

En 2002, 1140 agents ont bénéficié d'un congé formation.

5.3. La durée du travail

En 2002, le nombre théorique d'heures travaillées au cours de l'année considérée s'élève à 1561 heures pour un agent en régime roulants et à 1582 heures pour un agent en régime sédentaire. Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ces durées annuelles du travail sont respectivement de 1547 heures et 1568 heures.

Au 31 décembre 2002, 7 405 agents du cadre permanent travaillaient à temps partiel contre 6 984 l'année précédente. 7370 agents bénéficiaient d'un système d'horaires individualisés.

Agents du cadre permanent à temps partiel de 1996 à 2000

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
< 50 %	3					
de 50 à 59	980	984	1 116	1 208	1 239	1286
de 60 à 69 %	306	322	339	812	808	734
de 70 à 79 %	939	1 103	1 141	892	912	856
80 % et +	2 455	2 449	2 436	3 218	4 025	4529
Total	4 683	4 858	5 032	6 130	6 984	7405

5.4. Les rémunérations

La rémunération mensuelle moyenne brute (toutes catégories confondues) s'élève à 2242 euros en 2002 (1980 euros en 2000 et 1996 en 2001)

Cette rémunération atteint 2267 euros pour les hommes et 2063 pour les femmes, ce qui représente un écart de 10%).

La part des primes (primes de fin d'année, gratification exceptionnelle et gratification vacances) est stable et représente 7,31% de la masse salariale totale annuelle en 2002.

La répartition du personnel par tranche de salaire (1/12^e du salaire annuel brut y compris la prime de fin d'année) est la suivante en 2002.

Nombre de salariés par tranche de salaire mensuel au 31 décembre 2002 (Euros)

< 1220 E	DE 1220 À 1370 E	DE 1370 A 1525 E	DE 1525 A 1750 E	DE 1750 A 1980 E
431	4950	10761	22302	31041
de 1980 à 2210 E	de 2210 à 2440 E	de 2440 à 2745 E	de 2745 à 3050 E	> 3050 E
32630	22231	19648	13259	19294

5.5. La sécurité et la prévention

La hausse du nombre d'accidents de travail et de trajet avec arrêt constatée depuis 1997 se poursuit. La progression des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail montrent la poursuite d'une détérioration de la situation.

En revanche, le nombre d'accidents mortels du travail est en diminution sensible.

Accidents du travail et de trajet de 1997 à 2002 (Source : SNCF)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Accidents avec arrêt	7 356	7 507	7 781	7 887	8 225	8561
Accidents mortels :						
- de travail	11	8	7	10	5	7
- de trajet	6	6	7	9	7	8
Taux de fréquence (1) ‰	37,33	37,42	38,92	39,26	40,11	41,86
Taux de gravité (2)	0,74	0,72	0,76	0,768	0,784	0,872

(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 » reste la principale catégorie concernée (64%) par les accidents avec arrêt de travail, alors qu'elle représente 50% de l'effectif total.

Plus de 50 % des accidents du travail sont dus à des accidents de circulation, manutention ou stockage et à des chutes avec dénivellation.

Par ailleurs, 385 maladies professionnelles ont été déclarées et 273 reconnues en 2002.

512 agents ont été déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le service médical de l'entreprise et 549 agents diminués physiquement ont été reclassés en 2002.

- **Sur le plan de la prévention :**

Les CHSCT ont tenu au total près de 4000 réunions dans l'année.

Les médecins du travail ont consacré au total plus de 70000 heures à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail

Plus de 50000 agents ont été formés à la sécurité du personnel dans l'année.

Les actions de prévention, en sensible augmentation, ont porté en 2002 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).

5.6. Le dialogue social

5.6.1. Le protocole d'accord du 2 octobre 2003 sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF

Les dispositions nouvelles prévues par l'accord visent à :

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

I. Amélioration du dialogue social

-> Le **directeur d'établissement** est « conforté » dans son rôle de **responsable de la régulation sociale** et de négociateur, dans son domaine de compétence. À ce titre, il mène la concertation durant un préavis de grève, en cas de conflit local.

En contrepartie, le responsable RH d'établissement reçoit des « délégations explicites » de son directeur et est garant du respect des accords, tandis que le dialogue social est également assuré par les dirigeants d'unité. La SNCF s'engage enfin à éviter la rotation trop rapide des personnels d'encadrement et à stabiliser les équipes de direction dans les établissements.

-> **Information des syndicats.** À tous les niveaux de l'entreprise, « **le partage très en amont** » des informations « nécessaires à la compréhension » des **projets de l'entreprise** est promu. L'information des syndicats est qualifiée de « condition indispensable à la bonne prise en compte des avis et des intérêts du personnel ».

-> **Fonctionnement des instances représentatives** du personnel. Il fera l'objet d'un examen spécifique en commission de suivi de l'accord. D'ores et déjà, celui-ci invite les délégués du personnel des établissements à se recentrer sur les missions que leur confie la loi.

De même, s'agissant des CHSCT, leurs présidents, qui peuvent être des chefs d'unité, doivent avoir des délégations « mieux formalisées ».

Enfin, s'agissant des CE, le recours aux commissions spécialisées des CE sera « exploré ».

II. Prévention des conflits collectifs

-> **Développement de la veille sociale.** L'analyse a posteriori montre que les causes de nombreux conflits sont identifiables, car déjà exprimées par les syndicats ou les représentants du personnel.

Pour une meilleure prévention, les organisations syndicales ou les représentants du personnel sont invités à clarifier le contenu des différends et l'entreprise à mieux exploiter ces signaux » et à leur apporter rapidement une réponse argumentée.

-> **Concertation avant préavis** de grève. L'accord organise une « **concertation immédiate** » de **dix jours**, précédant le dépôt éventuel d'un préavis. Dans ce cadre, la concertation démarre dans les trois jours ouvrables suivant la demande, que celle-ci vienne d'un syndicat ou de la direction.

D'autres réunions sont ensuite programmées durant les dix jours ouvrables suivant la demande. Les signataires « conviennent de faire tous leurs efforts pour laisser les discussions et concertations se tenir » au cours de cette période, afin d'éviter le dépôt d'un préavis, « voire une issue conflictuelle, caractéristique d'un échec du dialogue social »

III. Gestion des conflits collectifs

-> **Amélioration de la prévision de service durant la grève.** Après échec de la conciliation, les syndicats signataires s'engagent à faire connaître suffisamment tôt le maintien de leur préavis de grève, afin d'organiser le service.

Un délai de prévenance de 24 heures est « recherché ». De son côté, la direction **communiqu**e aux syndicats son **plan de transport** durant la grève. Ils peuvent ainsi exprimer leur avis. Enfin, la direction s'engage à organiser le trafic, dans le respect du droit de grève.

-> **Concertation durant et après grève.** Le directeur d'établissement reste l'interlocuteur mandaté par l'entreprise durant un conflit local. La direction de l'établissement est aussi chargée de maintenir le contact avec les syndicats signataires du préavis.

L'analyse a posteriori du mouvement social est par ailleurs prescrite. Elle associe la hiérarchie, les syndicats et le personnel, du moins pour les conflits ayant des caractéristiques marquantes (longueur, incidence sur la clientèle, taux de suivi).

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

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

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

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

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

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

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

- **La Commission Nationale Mixte (CNM)**

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

Elle a également été réunie le **24 mars 2003** pour clarifier les difficultés d'application de l'article 16-4 sur les repos périodiques et les repos complémentaires du décret du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail et ce même article de l'instruction d'application du 1^{er} décembre 2000. La nouvelle rédaction de l'article 16-4 de l'instruction a été homologuée par décision ministérielle du 25 juin 2003.

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

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

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

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

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

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

5.6.3. La représentation du personnel aux comités d'établissement de la SNCF (voir annexe III pour les élections des délégués du personnel)

Répartition des voix aux élections des membres des C.E. du 23 mars 2000 et du 21 mars 2002 :

ORGANISATION SYNDICALE	POURCENTAGE DES VOIX 23 MARS 2000	POURCENTAGE DES VOIX 21 MARS 2002
CGT	39,12 %	38,95%
CFDT	18,47 %	18,45%
CGT-FO	6,45 %	6,52%
CFTC	6,16 %	6,36%
CFE-CGC	1,50 %	1,41%
Sud-rail	12,73 %	12,74%
FGAAC	4,20 %	3,70%
UNSA	11,03 %	11,57%
Divers	0,34 %	

VI) LA RATP

Les données ci-après sont issues du bilan social 2002 établi par la RATP.

6.1. L'emploi

Au 31 décembre 2002, l'effectif total de la RATP était de 44601 agents, dont 43636 agents sous statut et 965 agents contractuels. Entre 2001 et 2002, les effectifs de l'entreprise se sont accrus de 982 unités. Cette augmentation concerne essentiellement le personnel d'exploitation et, dans une moindre mesure, la maîtrise et l'encadrement.

Evolution de 1996 à 2002 de l'effectif total par catégorie (Source : RATP)

EFFECTIF AU 31 DECEMBRE	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Cadres	3 164	3 177	3 194	3 260	3 373	3 580	3 758
Maîtrise	6 892	6 869	6 877	6 988	7 216	7 549	714
Opérateurs :	29 918	29 947	30 063	30 677	31 429	32 490	33129
Roulants	14 057	14 071	14 115	14 429	14 684	15 342	16015
Maintenance	6 875	6 785	6 744	6 846	6 801	6 982	7086
Exploitation	7 944	8 095	8 253	8 191	8 766	9 000	8858
Gestion des ressources	1 042	996	951	1 211	1 178	1 166	1170
Total	39 974	39 993	40 134	40 925	42 018	43619	44601

L'effectif permanent (agents à temps complet sous contrat à durée indéterminée inscrits à l'effectif du 1^{er} janvier au 31 décembre et présents toute l'année) est en progression : 39766 agents en 2002 contre 37969 agents en 2001 et 36838 en 2000.

La proportion de femmes dans l'effectif total progresse chaque année. Elle atteint 19,2% en 2002 pour l'ensemble de l'effectif (17,6% pour l'exécution, 23% pour la maîtrise et 25,4% pour les cadres).

On observe en 2002 une légère augmentation de l'âge moyen des effectifs qui passe de 38 ans 11 mois en 2001 à 39 ans 2 mois en 2002.

L'ancienneté moyenne après avoir baissé en 2001 du fait de l'importance des embauches opérées , augmente légèrement , passant de 13 ans 10 mois à 13 ans 11 mois.

Cette durée moyenne masque des disparités importantes entre les cadres (20 ans 10 mois d'ancienneté en moyenne , la maîtrise et les techniciens supérieurs (18 ans 4 mois) et les opérateurs (12 ans 1 mois).

Evolution des embauches et des départs entre 1997 et 2002 (Source : bilan social RATP)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Embauches						
Agents sous statut	1 308	1 374	2 260	2 353	2 783	2327
Agents contractuels (CDI)	14	24	188	186	122	147
Contrats à durée déterminée	286	195	225	159	179	219
Total embauches	1 598	1 593	2 448	2 539	2 905	2693
Départs						
dont						
démissions	117	103	151	172	118	209
départs volontaires en retraite ou préretraite	837	757	1 020	766	843	715
retraite d'office et réformés	86	80	163	125	140	166
fin de CDD	279	215	646	795	695	976
Total départs	1 581	1 470	2 045	2 263	2 335	2590

- Par ailleurs, en 2002 la RATP a poursuivi et intensifié ses efforts en matière de formation initiale en recrutant sous CDD 451 contrats de qualification, principalement pour les métiers de l'exploitation.
- Elle a également recruté 367 CES et 32 emploi jeune.
- Le nombre d'agents handicapés occupés au 31/12/ 2002 est de 647 dont 416 suite à accidents de travail.

6.2.La formation

Le niveau de formation des agents embauchés était en 1999 pour 43 % d'entre eux du niveau CAP-BEP ; 10,6 % n'avaient aucun diplôme (14,2 % en 1998) et 8,4 % un niveau supérieur au baccalauréat. En matière de formation initiale, la RATP a conclu 451 contrats de qualification en 2002.

Elle a consacré, cette dernière année, 6,77% de la masse salariale à la formation continue (environ 86,7 ME).

En 2002, le nombre de stagiaires a diminué de manière importante par rapport à l'année précédente qui avait connu une nette progression.

Par contre, le nombre d'heures de stage n'a que peu diminué et se situe toujours à un niveau élevé.

L'effort de formation bénéficié principalement aux opérateurs ainsi qu'aux nouveaux embauchés.

La nature des stages se répartit en 2002 entre actions de formation professionnelle imputables (62,70%), actions de formation qualifiante liée à l'embauche (31,50%) et actions relevant d'autres dispositifs de formation non imputables (5,80%)

Sur les 192 agents ayant bénéficié d'un congé formation en 2002, 157 sont des opérateurs qualifiés. 576 agents ont par ailleurs bénéficié d'un bilan de compétences en 2002 (ils étaient 1008 en 2001).

Evolution de 1998 à 2002 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie (Source : RATP)

	1998		1999		2000		2001		2002	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	1 635	84 348	1 672	89 502	1 678	88 705	1593	82 772	1653	81098
Maîtrise	5 011	299 034	5 057	278 144	5 016	296 129	5333	314 154	5178	280629
Opérateurs qualifiés	19 102	951 619	19 877	991 551	21 524	1 08231	22 201	961 549	18844	1056234
Opérateurs non qualifiés	621	292 558	851	245 986	693	241 255	969	572 419	978	454709
Ensemble	26 369	1627 559	27 457	1 605183	28 911	1707320	30 096	1 93894	26653	1872670

6.3. La durée du travail

- Evolution de la durée annuelle du travail entre 1997 et 2002

ANNEE	1998	1999	2000	2001	2002
Heures travaillées	1 702,4 h	1 717,6 h	1 672 h	1 597,27 h	1 574, 56 h

- Nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires individualisés.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Cadres	1 208	1 251	1 216	1 012	984	963
Maîtrise	2 089	2 121	2 226	2 150	2 254	2264
Opérateurs	3 535	3 311	3 308	3 398	3 529	3730
Ensemble	6 832	6 683	6 750	6 570	6 867	6957

- Le nombre d'agents occupés à temps partiel diminue en 2002

Agents à temps partiel de 1997 à 2002

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
< 50 %	6	14	21	18	20	21
de 50 à 59	168	219	269	313	315	322
de 60 à 69 %	142	69	80	71	66	84
de 70 à 79 %	128	134	284	400	836	252
de 80 à 89 %	692	820	969	1004	694	952
90 %	90	97	113	119	116	124
Total	1 226	1 353	1 756	1925	2047	1755

- 35532 agents occupent des emplois à horaires alternants et/ou décalés en 2002.
- 1688 occupent des emplois à horaire de nuit.

L'absentéisme augmente légèrement en nombre moyen de journées d'absence : 11,10 jours d'absence par agent pour maladie (10,90 en 2001) et 1,68 jour pour accident de travail ou de trajet.

6.4. Les rémunérations

En 2002, la rémunération mensuelle moyenne nette est de 2112 Euros (2146 E. pour les hommes, 1963 E. pour les femmes).

- *Evolution de la rémunération mensuelle moyenne brute :*

Rémunération mensuelle moyenne nette par catégorie socioprofessionnelle(en euros)			
	2000	2001	2002
Cadres	4184	4188	4262
Maîtrise et techniciens supérieurs	2724	2761	2837
opérateurs	2043	2074	2166
Ensemble	2311	2344	2435

- Répartition de l'effectif permanent disponible par tranche de rémunération annuelle :

	2000	2001	2002
Moins de 13720 euros	460	424	466
De 13721 à 15245 euros inclus	133	201	95
De 15246 à 18294 euros inclus	1578	1431	1217
De 18295 à 22867 euros inclus	12878	12107	11962
De 22868 à 30 490 euros inclus	16113	17223	18729
De 30491 à 38112 euros inclus	3617	3928	4380
Plus de 38112 euros inclus	2059	2055	2261

6.5. La sécurité et la prévention

6.5.1. Accidentologie

En diminution par rapport à l'année précédente, le nombre d'accidents du travail avec arrêt recensés en 2002 est de 2810.

Le taux de fréquence (rapporté au nombre d'heures réellement travaillées) enregistre une diminution significative après la forte progression constatée en 2001 ; par contre, le taux de gravité des accidents du travail poursuit le mouvement de hausse qu'il connaît depuis plusieurs années.

Accidents du travail de 1998 à 2002 – bilan social RATP

	1998	1999	2000	2001	2002
Accidents avec arrêt	2 686	2 798	2 718	2 882	2810
Accidents mortels :					
- de travail	0	1	0	0	0
- de trajet	0	0	2	3	0
Taux de fréquence (1)	44,56	47,24	45,79	49,21	47,43
Taux de gravité (2)	0,68	0,80	0,86	1,00	1,07

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

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

Le nombre d'incapacités permanentes, partielles ou totales, est en forte progression par rapport à l'année précédente : 448 en 2002 contre 292 en 2001.

Les accidents liés aux agressions, toujours les plus fréquents, sont en baisse régulière (37% en 2000, 36,4% en 2001 et 35,4 % en 2002)

Répartition des accidents par nature de 1998 à 2002 en %

NATURE DES ACCIDENTS EN %	1998	1999	2000	2001	2002
Existence de risques graves	0,9	1,9	1,6	0,4	0,5
Chutes avec dénivellation	19,6	16,9	15,5	11,1	16,8
Occasionnés par des machines	0,7	0,7	0,8	0,5	0,7
Circulation, manutention, stock age	30,1	37,2	35,9	38,5	34,3
Occasionnés par des objets	0,8	0,9	0,8	0,3	0,1
Circulation sur la voie publique	3	3,7	4,1	5,4	4,7
Utilisation d'outils à main	1,8	1,5	1,3	1,2	2,6
Rixes, agressions et attentats	38,9	32,5	37,0	36,4	35,4
Divers	4,2	4,7	3,0	6,2	4,9

125 maladies professionnelles ont été déclarées en 2002, parmi lesquelles 62 sont consécutives ces affections périarticulaires et 27 à l'inhalation de poussières d'amiante.

Enfin, en 2002, 785 agents dont 331 machinistes-receveurs ont fait l'objet d'un avis d'aptitude provisoire et 239 d'un avis d'inaptitude définitive à leur emploi statutaire ; 165 agents ont bénéficié d'un reclassement sur un poste qualifié à la suite d'une inaptitude, dont 20 dans l'entreprise.

6.5.2. Prévention

Parmi les mesures de prévention prises par la RATP, le bilan social fournit des données :

- sur l'effectif formé à la sécurité dans l'année (en 2002, 3234 agents ont été formés à la sécurité incendie, 921 au secourisme et 4042 ont reçu une formation spécifique à leur département)
- sur le nombre de réunions des CHSCT dans l'entreprise : 98 en 2002
- et sur l'action du service de la médecine du travail qui a effectué plus de 60000 examens médicaux et 3018 vacations consacrées à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.

6.6. Le dialogue social

6.6.1. Elections professionnelles

Le pourcentages de voix obtenues par chaque organisation syndicale aux élections professionnelles de 2000 (comité d'établissement et délégués de personnel) sont les suivants :

Répartition des voix syndicales aux élections 2000 et 2002 (Source RATP)

ORGANISATION SYNDICALE	2000		2002	
	% DE VOIX - DP	% DE VOIX- CDEP*	% DE VOIX - DP	% DE VOIX- CDEP*
CGT	41,5	40,8	42,2	41,7
CFDT	12,1	12,2	10,8	11,4
FO	12	12	11,2	11,7
CFTC	2,4	3	2,8	3,5
CFE-CGC	3	3,6	3,8	3,9
UNSA RATP	19,6	19,7	19,3	18,4
FSI	7,6	8,7	8,0	9,1
SUD	1,5		1,8	

*Comités d'établissement

6.6.2. Négociation collective

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

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

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

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

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

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

L'ensemble des syndicats s'est déclaré favorable à la modification. Ce dossier sera transmis pour approbation ministérielle.

VII) LES REMONTEES MECANIQUES

7.1. L'emploi

(Source Syndicat National des Exploitants de remontées mécaniques – SNTF)

7.1.1. La composition du secteur

Les entreprises de remontées mécaniques adhérentes au SNTF relèvent de l'une ou l'autre des catégories suivantes : entreprises privées, entreprises sous statut public territorial ou sociétés d'économie mixte (SEM).

Les entreprises privées sont les plus nombreuses et les plus importantes. Elles représentent 45 % des entreprises adhérentes. Elles réalisent 60 % du chiffre d'affaires global, exploitent 45 % des installations et emploient 48 % des salariés.

Les entreprises sous statut public représentent 41 % du nombre des entreprises adhérentes. Elles exploitent 33 % des installations, réalisent 21 % du chiffre d'affaires global, et emploient 30 % des salariés.

Les entreprises sous forme de sociétés d'économie mixte représentent 14 % des entreprises adhérentes au SNTF. Elles exploitent 22 % des installations, réalisent 19 % du chiffre d'affaires et emploient 22 % du personnel.

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.

7.1.2. Les effectifs salariés (voir tableau détaillé en annexe)

Le rapport 2002 sur l'évolution économique, la situation de l'emploi, l'évolution des salaires et l'égalité professionnelle dans les remontées mécaniques préparé par le SNTF dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires fait le point sur les effectifs.

Il présente des tableaux faisant apparaître les effectifs relevant des entreprises adhérentes à la fin de la saison hivernale 2001/2002, et fait une estimation de l'emploi global du secteur, à partir d'un rapport effectif/installations en exploitation.

Le SNTF estime à 19852 personnes l'emploi total du secteur à partir de l'exploitation des résultats du questionnaire emploi adressé au entreprises,

En estimation professionnelle :

- **l'emploi permanent** qui avait progressé de 4,4 % en 1998/1999 et de 5,6 % en 1999/2000 s'était stabilisé en 2000/2001. Il a augmenté de 6 % en 2001/2002, ceci étant sans doute dû pour partie à l'effet 35 heures ;

- **l'emploi saisonnier** qui avait progressé de 7 % en 1998/1999 et de 9,3 % en 1999/2000, avait présenté un recul de 2,8 % visiblement conjoncturel en 2000/2001. Il est lui aussi en progression de 4,6 % en 2001/2002.
- **l'emploi féminin** qui avait connu une progression notable ces dernières années (+ 13,9 % en 1998/1999, + 14,9 % en 1999/2000 et + 2,6 % en 2000/2001) continue d'augmenter en 2001/2002 de 5,2 %.

Il y a lieu de distinguer les métiers des remontées mécaniques et ceux des services de piste (damage, balisage, signalisation, déclenchement préventif d'avalanches, neige de culture, secours). Le service des pistes représente environ 18 % des effectifs salariés.

7.2. La formation

Depuis 1996 les partenaires sociaux ont constitué une section professionnelle des remontées mécaniques au sein de l'AGEFOS-PME, chargée de la collecte des fonds de contribution à la formation.

En matière de formation continue, le SNTF est habilité à organiser des examens professionnels en vue de la délivrance d'attestations d'aptitude aux différentes spécialités du secteur des remontées mécaniques.

Cette attestation vaut reconnaissance de qualification professionnelle, et le Ministère des Transports y accorde de plus en plus d'importance dans un souci de sécurisation de l'exploitation des systèmes.

Des cursus de formation à la conduite des appareils sont organisés pour les agents d'exploitation des téléskis, des télésièges à pince fixe ou débrayable, télécabines, téléphériques et conduite de chenillettes de damage.

L'obtention de ces attestations d'aptitude, vérification de compétences, constitue aussi une aide à la classification.

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

7.3. Les salaires

L'étude introduite en 1997, présentant une image de tous les coefficients de l'annexe 1 de la Convention collective, tout en prenant en compte la large diversité des entreprises, a été reconduite.

Il faut toutefois bien noter que ces entreprises connaissent une évolution importante, certaines ayant fait concorder leur horaire hebdomadaire de travail avec la durée légale de 35 heures, d'autres étant restées à 39 heures.

Il n'a d'ailleurs pas été possible dans ce contexte de calculer un taux horaire moyen significatif. Il en résulte le tableau ci-dessous indiquant les salaires moyens mensuels pour 169 heures (il s'agit de rémunérations moyennes brutes toutes primes confondues).

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE CONVENTIONNEL AU 1.12.2001	
25	1 259,32 Euros	25	1 126,55 Euros
31	1 267,11 Euros	31	1 154,79 Euros
36	1 276,55 Euros	36	1 177,48 Euros
43	1 358,50 Euros	43	1 209,44 Euros
48	1 390,11 Euros	48	1 232,07 Euros
59	1 458,36 Euros	59	1 280,66 Euros
70	1 515,85 Euros	70	1 328,19 Euros
79	1 549,29 Euros	79	1 366,05 Euros

7.4. La prévention des risques professionnels

7.4.1. Les statistiques

	ANNEE	1999	ANNÉE	2000	ANNÉE	2001	ANNÉE	2002
	Total	% Effectif						
Remontées mécaniques (60.2CA)								
Effectif salarié	7 927		8 049		7 177		7 882	
Accidents avec arrêt	729	9,20	683	8,49	702	9,78	672	8,53
dont accidents avec incapacité permanente	83	1,05	82	1,02	67	0,93	67	0,85
dont accidents mortels	1	0,01	2	0,03	2	0,03	3	0,04

Source : CNAM

En 2002, le nombre des accidents avec arrêt est en légère diminution, néanmoins les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail restent élevés.

Par ailleurs, si l'on considère le nombre total d'accidents mortels recensés dans le tableau récapitulatif des accidents mortels du travail survenus pendant la période 1985-2003 incluant l'ensemble des risques, on constate une moyenne de trois par an se répartissant presque également entre le secteur «remontées mécaniques» et le secteur «service des pistes».

Hors saison de ski principalement, des accidents du travail touchent également des entreprises prestataires de service au cours d'opérations de construction, transport, montage, mise au point, démontage, mise au rebut de remontées mécaniques.

7.4.2. Les actions en cours en matière de prévention des risques professionnels

- Réglementation technique et de sécurité des remontées mécaniques :

Le groupe de travail dirigé par le Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés avec l'ensemble des partenaires concernés : SNTF, CRAM Rhône-Alpes, Constructeurs, DTT, Inspection du travail des transports a élaboré trois arrêtés ministériels relatifs à la sécurité du travail des personnels d'exploitation :

- le premier, qui concerne les nouveaux téléphériques monocâbles, a été pris le 4 août 2000. Il a depuis été modifié par l'arrêté du 11 mars 2003 afin de tenir compte du retour d'expérience par rapport aux premiers appareils construits depuis cette date ;
- le second, qui concerne les nouveaux téléphériques bicâbles, a été pris le 4 janvier 2001 ;
- le troisième, qui concerne les nouveaux téléskis, a été pris le 11 février 2002.

- Actions du SNTF et des exploitants de remontées mécaniques :

Le SNTF et les exploitants de remontées mécaniques et de domaines skiables ont depuis de nombreuses années engagé des actions de fond dans le domaine de la sécurité du travail. On peut citer notamment :

- intégration dans la formation et dans les recueils concernés d'un volet sécurité du travail pour les agents d'exploitation, les conducteurs et les pisteurs
- formation de formateurs à la sécurité
- manuel de sécurité destiné à être distribué à l'ensemble des salariés
- cassette audiovisuelle

Le SNTF poursuit de nombreuses actions de sensibilisation grâce notamment à la diffusion auprès de ses adhérents de nombreuses circulaires sur différents thèmes de prévention.

De plus il a engagé une action de fond visant à améliorer les résultats de la branche. Cette action cherche à aider les exploitants par le développement de formations, de conseils ou de guides. Après l'évaluation des risques et les déplacements à skis pour l'année passée, deux autres axes de travail ont été retenus :

- Les chutes de plain pied, deuxième cause des accidents dans la profession
- L'aménagement des appareils existants.

- Actions des CRAM :

Suite aux études menées par la CRAM Rhône-Alpes sur les accidents du travail à ski (1 accident avec arrêt sur 3) des salariés des services d'exploitation des remontées mécaniques et des services de pistes de plusieurs stations, des actions diverses ont été engagées concernant aussi bien l'adaptation par les fabricants du matériel, le choix et l'entretien de ce matériel que les déplacements à skis...

Dans le cadre des travaux hélicoptés, une réflexion a également été engagée avec des constructeurs d'équipements tels que les déclencheurs d'avalanches à gaz (gazex), les équipements de remontées mécaniques (pylônes) pour convenir des moyens à déployer.

7.5. Dialogue social (voir aussi annexe I)

Information des partenaires. Le projet de recommandation sur la sécurité au travail a été examiné lors de la séance du 21 novembre 2002, permettant aux partenaires sociaux de formuler les observations qu'ils ont jugées utiles.

Par ailleurs, la séance du 12 juin 2002 a donné lieu à l'examen du bilan annuel de l'accord sur les conditions de travail et la sécurité du personnel (avenant n° 23).

Poursuite de la négociation sur la convention UNEDIC : l'accord sur l'indemnisation professionnelle en cas de report d'embauche des saisonniers doit, pour trouver une application concrète, être suivie par la conclusion d'une convention de gestion entre les partenaires sociaux de la branche et l'UNEDIC. Les partenaires sociaux ont envisagé les différentes questions restées en suspens en examinant les difficultés persistantes

DONNEES COMPLEMENTAIRES CEREQ (*portraits statistiques de branches*)

TRANSPORTS DE VOYAGEURS

Les données présentées dans les « portraits statistiques de branche » résultent de l'exploitation par le Céreq des données ASSEDIC, des données INSEE (enquête emploi – fichier démo- fichier Suse, de la DARES (DMMO-EMMO) et du CEREQ (déclarations 24-83, enquêtes générations).

Les résultats donnés ci-après concernent les entreprises des secteurs suivants :

- 602 A : transports urbains de voyageurs
- 602B : transports réguliers de voyageurs
- 602C : téléphériques et remontées mécaniques
- 602 E : transport de voyageurs par taxis
- 602G : autres transports routiers de voyageurs

EFFECTIFS SALARIES EN 2002	SECTEUR		TOUS SECTEURS	PART DU SECTEUR / ENSEMBLE DES SECTEURS	
Nombre d'établissements employeurs	6 375		1 525 196		0,4 %
Nombre de salariés	134 043		15 744 248		0,9 %
Source : UNEDIC. Statistique France métropolitaine au 31 décembre 2001. Exploitation Céreq.					

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique)

CROISSANCE DES EFFECTIFS SALARIES	SECTEUR		TOUS SECTEURS	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
TCM (taux de croissance annuel moyen)	1,7 %	2,9 %	1,3 %	2,9 %

Source : UNEDIC. Statistique France métropolitaine au 31 décembre n-1. Exploitation Céreq.

QUALIFICATIONS

CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des :				
Non salariés	14,7 %	14,3 %	11,2 %	8,8 %
Cadres	3,6 %	3,7 %	13,0 %	14,3 %
Professions intermédiaires	9,2 %	9,7 %	21,0 %	21,3 %
Employés	10,7 %	13,8 %	28,4 %	29,1 %
Ouvriers qualifiés	58,5 %	56,1 %	17,4 %	17,2 %
Ouvriers non qualifiés	3,3 %	2,4 %	9,0 %	9,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

PRINCIPALES FAMILLES PROFESSIONNELLES (2000-2002)	SECTEUR		PART DU SECTEUR /	
	Part	Cumul	ensemble des secteurs	
Par ordre d'importance décroissante :				
J3 CONDUCTEURS DE VEHICULES	62,2 %	62,2 %	17,1 %	
J4 AGENTS EXPLOITATION DES TRANSPORTS	4,7 %	66,9 %	10,1 %	
J5 AG ADMI COMMER TOURISME ET TRANSPORT	4,3 %	71,3 %	7,1 %	
D5 OUVRIERS DE LA REPARATION AUTOMOBILE	2,5 %	73,7 %	2,1 %	
L2 EMPLOYES ADMINISTRATIFS - ENTREPRISES	*-13. %	75,6 %	0,6 %	

Source : INSEE Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. FAP 84
DARES. Exploitation Céreq.

Champ : ensemble des personnes occupées (y compris les non salariés et les salariés de la fonction publique)

SEXE (PAR CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES)	PART DES FEMMES	
	(1994-1996)	(2000-2002)
Non salariés	17 %	12 %
Cadres	29 %	25 %
Professions intermédiaires	14 %	18 %
Employés	59 %	64 %
Ouvriers qualifiés	10 %	15 %
Ouvriers non qualifiés	20 %	25 %
Ensemble secteur	18 %	22 %
Ensemble tous secteurs	44 %	45 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

FORMES PARTICULIERES D'EMPLOI	SECTEUR		TOUS SECTEURS	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994- 1996)	(2000-2002)
Part des temps partiels, dont :	12,3 %	13,0 %	15,5 %	16,5 %
15 à 29 heures	8,9 %	9,6 %	9,5 %	9,7 %
moins de 15 heures	0,9 %	0,7 %	2,0 %	2,1 %
Part des CDD*	8,3 %	7,3 %	5,2 %	6,0 %

TEMPS PARTIEL (par catégories socioprofessionnelles)	Part des temps partiels	
	(1994-1996)	(2000-2002)
	Non salariés	8 %
Cadres	8 %	6 %
Professions intermédiaires	4 %	2 %
Employés	13 %	14 %
Ouvriers qualifiés	15 %	18 %
Ouvriers non qualifiés	12 %	6 %
Ensemble secteur	12 %	13 %
Ensemble tous secteurs	15 %	17 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des :				
moins de 25 ans	4,5 %	4,0 %	7,0 %	7,5 %
25 à 29 ans	11,0 %	8,7 %	13,5 %	12,3 %
30 à 39 ans	31,3 %	27,5 %	30,2 %	28,5 %
40 à 49 ans	32,0 %	33,9 %	30,2 %	28,8 %
50 ans et plus	21,3 %	25,9 %	19,0 %	22,8 %

ANCIENNETE

ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2000-2002)	(1994-1996)	(2000-2002)
Part des anciennetés de :				
Moins d'un an	11,6 %	13,6 %	13,1 %	15,7 %
Moins de cinq ans	37,1 %	37,3 %	38,7 %	42,1 %
10 ans et plus	43,4 %	45,1 %	43,3 %	41,8 %

Source : INSEE. Enquête Emploi réalisée au mois de mars de l'année n. Exploitation Céreq.

FORMATION CONTINUE (DANS LES ENTREPRISES DE 10 SALARIES ET PLUS)	SECTEUR		TOUS SECTEURS	
	(1993-1995)	(1998-2000)	(1993-1995)	(1998-2000)
Taux de participation financière*	4,4 %	4,5 %	3,3 %	3,2 %
Taux d'accès à la formation*	44,8 %	46,6 %	33,6 %	37,0 %
Durée moyenne des stages	48 H	45 H	44 H	35 H

Source : Céreq. Exploitation des déclarations fiscales 24-83 portant sur l'année n.

FORMATION CONTINUE (PAR CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES)	TAUX D'ACCES A LA FORMATION*		DUREE MOYENNE DES STAGES	
	(93-95)	(98-00)	(93-95)	(98-00)
Ingénieurs et cadres	48 %	47 %	55 H	44 H
Techniciens, agents de maîtrise	65 %	66 %	58 H	47 H
Employés	26 %	32 %	38 H	31 H
Ouvriers qualifiés	45 %	47 %	41 H	41 H
Ouvriers non qualifiés	36 %	32 %	106 H	128 H
Ensemble secteur	45 %	47 %	48 H	45 H
Ensemble tous secteurs	34 %	37 %	44 H	35 H
Source : Céreq. Exploitation des déclarations fiscales 24-83 portant sur l'année n.				
Champ : entreprises de 10 salariés et plus hors fonction publique				

VIII) LE TRANSPORT FLUVIAL

8.1. Structure du secteur

Sur les 291 entreprises du secteur employant au moins un salarié , la plupart sont de faible taille. On dénombre seulement deux entreprises de plus de 100 salarié : Alsace Croisières avec 532 salariés et la Compagnie fluviale de Transport (150 salariés). Les entreprises de 50 salariés et plus sont pour la plupart des entreprises de transport de passagers. Une caractéristique du transport de fret est le nombre de petites sociétés de poussage employant en moyenne neuf à dix salariés, soit l'équipage d'un bateau pousseur.

Par ailleurs, les emplois du secteur sont localisés essentiellement dans les trois régions suivantes : Ile de France, Alsace et Haute- Normandie.

8. 2. L'emploi dans le secteur

Le tableau ci dessous confirme la reprise du secteur puisqu'il met en évidence la remontée de l'emploi salarié.

	1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Travailleurs indépendants	1966	1121	1069	986	1199	1164*	1117*	
Salariés	1587	1853	1742	1718	1867	2064	2150	2232
Total	3253	2974	2811	2704	3066	3228	3267	

*N.B Les chiffres de ce tableau correspondent aux données fournies par l'Unedic et les chiffres * à ceux fournis par l'EAE.*

Pour l'année 2001 et pour la première fois, les données de l'EAE permettant de distinguer les données relatives aux bateaux de marchandises de celles correspondant au secteur des bateaux à passagers. Elles s'établissent comme suit :

	BATEAUX DE MARCHANDISES	BATEAUX A PASSAGERS	TOTAL
Travailleurs indépendants	961	156	1117
Salariés	652	1575	2227
Total	1613	1731	3344

Ces données doivent être complétées par celles concernant les seuls **salariés navigants** que donnent à la fois les statistiques de la Caisse Nationale Maladie soit 1680 salariés ou l'enquête EAE avec 1759 salariés (soit 1360 pour les passagers et 399 pour les marchandises). On en déduit que le nombre de salariés sédentaires est de l'ordre de 500.

La remontée des chiffres de l'emploi salarié est réelle et confirme que le secteur a franchi de façon durable la barre des 3000 salariés..

8.3. La formation professionnelle

- **La formation des jeunes en apprentissage**

Il faut également relever comme autre signe perceptible de la relance du secteur, la poursuite du dynamisme des inscriptions au Centre de formation des apprentis du Tremblay pour la préparation au CAP. De 38 inscrits en 1998, le nombre d'apprentis au Centre pour les trois années de formation est passé à 59 en 2000, 70 en 2001 et s'est maintenu à ce niveau en 2002.

Parallèlement, le nombre de candidats au CAP est passé de 18 en 1998 à 24 en 2000, 14 en 2001, 22 en 2002, 28 en 2003 et sera théoriquement de 34 en 2004.

	1999	2000	2001	2002	2003
CPA		10	11	7	7
1ère année	12	34	34	31	26
2ème année	26	15	25	31	39
Total	38	59	70	69	72

Source : CAF

Les résultats du CAP en apprentissage ont été les suivants :

	JUIN 2000	JUIN 2001	JUIN 2002	JUIN 2003
Présentés	26	16	24	28
Reçus	21	8	15	20

Source : CAF

Ces chiffres font apparaître des taux de réussite divers de 81 % en 2000, de 50 % en 2001, de 63 % en 2002 et 72% en 2003. Ces taux s'expliquent en partie par les défections en cours de formation et par le fait de candidats non présents à l'examen.

Les initiatives engagées l'année dernière pour améliorer les pratiques de formation d'accès aux métiers de la voie d'eau ont été par ailleurs confirmées en 2002 et 2003.

Les travaux engagés avec l'Education Nationale pour la création d'une **Mention Complémentaire au CAP** ont abouti avec l'arrêté du 6 juin 2003 à la création de ce nouveau diplôme complémentaire au CAP, destiné en particulier aux candidats à la création d'une entreprise artisanale, puisque la

formation dispensée prépare notamment à la délivrance de l'attestation de Capacité Professionnelle. L'ouverture de la première session en septembre 2003 a permis d'accueillir 8 candidats. Par ailleurs l'ouverture du nouvel **Institut Spécialisé de la Navigation Intérieure** – ISNI – a permis d'accueillir dans les locaux d'Elbeuf une première promotion de 12 candidats à la rentrée de 2003.

Cet Institut se propose de dispenser une formation spécialisée sur le transport fluvial à des candidats du niveau du bac et qui seront titulaires à la sortie deux ans plus tard d'un diplôme validé au niveau III. Ce projet est conduit avec le concours actif du CNAM.

Enfin le programme d'acquisition d'un simulateur de conduite aboutira à la mise en place de ce nouvel outil de formation en mars 2004.

- **Attestation de Capacité professionnelle ACP**

L'institut FLUVIA est le seul organisme de formation à ce jour à assurer la préparation à l'examen d'attestation professionnelle nécessaire à l'activité de transporteur par eau.

Ce stage de 91 h est assuré sur la base du référentiel établi dans le cadre de la réglementation de 1992 relative à l'ACP.

8 candidats seulement ont suivi en 2002 ce stage. Cette année là, 1 candidat (y compris les candidats libres ou redoublants) a réussi l'examen complet y compris l'option internationale et 3 seulement l'option nationale.

Ces résultats en très forte baisse – ils étaient 18 stagiaires en 2001 – ne sont ni satisfaisants ni a fortiori suffisants pour permettre le remplacement des départs d'artisans bateliers chaque année. Bien plus, ils manifestent une certaine défiance des candidats à accéder à cette profession.

Cette question est extrêmement préoccupante pour l'avenir, et les réponses à y apporter justifient les solutions apportées par l'établissement public VNF et par les organisations professionnelles avec la mention complémentaire au CAP et avec l'ISNI, pour professionnaliser encore davantage l'accès aux métiers de la voie d'eau .

- **Formation continue**

Plusieurs formations sont dispensées aux salariés des entreprises du secteur notamment par **l'Institut Fluvia**.

- **Marchandises dangereuses**

Ce stage consiste à préparer les candidats à la délivrance de l'attestation réglementaire dont doivent être munis les pilotes d'unités transportant des marchandises dangereuses. Il s'agit pour l'essentiel de salariés d'entreprises importantes engagées sur ce type de trafic, mais aussi d'artisans bateliers désireux de s'intéresser à ce type d'activité, ou encore aux titulaires de l'année du CAP de navigation intérieure.

L'année 2002 permet de revenir au niveau d'avant le creux de 2001. La formation a concerné en 2002, 116 candidats pour stage de base et recyclages. Rappelons que ce stage concerne une formation de base de 5 jours et une formation de recyclage de 3 jours tous les 5 ans.

Cette année 2002 enfin a vu la mise en place par l'Institut, un stage dit « expert » permettant aux personnels embarqués sur les bateaux du Rhône d'approfondir leur connaissance théorique du comportement des gaz mais aussi d'améliorer leurs pratiques professionnelles. Ce stage mis en place en fin d'année a concerné 12 personnes. Il sera reconduit l'année prochaine.

Enfin, la DTT a accepté de reconduire pour une durée d'un an l'agrément de Fluvia pour les stages ADNR expirant fin 2003. La coopération de l'Institut avec l'APTH sera poursuivie. Les conditions de reconduction de cet agrément tiennent compte des évolutions réglementaires spécifiées par l'arrêté du 5 décembre 2002.

- Sécurité

Le stage dénommé « Prévention des chutes à l'eau » mobilise les compétences propres des formateurs du CFANI et des pompiers de Conflans Sainte Honorine selon un référentiel mis au point avec la Caisse d'assurance maladie d'Ile de France.

Ces stages ont été suivis cette année par 15 personnes ce qui représente une diminution de 17 % par rapport à l'année précédente et reste bien en deçà des 30 stagiaires de 1998.

Ce stage a montré ainsi en 2002 des signes d'essoufflement et doit sans doute être repensé dans une perspective de spécialisation pour le personnel des bateaux à passagers aujourd'hui peu concerné par ce stage. De ce point de vue les nouvelles dispositions prévues pour les futures attestations spéciales de passagers par le décret du 29 août 2002 et l'arrêté d'application du 19 décembre 2003 vont obliger à un réexamen du dispositif existant.

- Autres formations dispensées

Il convient également de rappeler les deux autres formations dispensées par l'Institut.

La première improprement appelée « Remorquage Poussage » permet à certains candidats bénéficiant d'une première expérience de navigation de se préparer plus particulièrement à l'examen du certificat général de capacité. Ce stage s'adresse à un public spécifique, par exemple, la brigade fluviale ou les agents des services de navigation, qui se familiarise durant une semaine à bord du convoi école du centre du Tremblay à la pratique de la navigation.

La deuxième formation dispensée concerne la présentation générique du transport fluvial à des candidats généralement inscrits dans des formations généralistes sur le transport et dans les programmes desquels est prévue une présentation de l'ensemble des modes.

Cette dernière formation qui avait été dispensée en 2001 à 50 élèves proposés par l'AFT n'a pas été reconduite cette année..

A noter également pour les années 2002 et 2003 la parution du **décret du 29 août 2002 et de l'arrêté d'application du 19 décembre 2003** relatifs aux nouvelles conditions d'obtention des certificats de capacité à la conduite des bateaux de commerce de navigation intérieure. Ces textes instituent le permis unique pour les bateaux de transport de marchandises ou de passagers, et rendent obligatoire, comme sur le Rhin, une expérience professionnelle préalable.

- Les stages externes à Fluvia

Ils connaissent une très forte baisse (de 4337 heures de formation à 1756 , soit une baisse de 40 %) , mais pour un nombre de stagiaires identique de 113.

La durée moyenne de formation passe ainsi de 38 h à 15h témoignant de ce que les entreprises ont tendance à préférer les stages courts.

Par ailleurs, on constate une plus grande diversité des formations, sans aucun doute expression de la diversification des besoins des entreprises en termes de compétences.

8.4. La sécurité et la prévention

Les données les plus récentes ainsi que celles, un peu plus anciennes, relatives aux taux et indices de fréquence et de gravité confirment la **plus grande accidentologie du secteur des bateaux de**

marchandises et la relative sensibilité du secteur aux accidents du travail qui justifient que des efforts soient maintenus en matière de prévention de la sécurité.

A cet égard, la parution du décret du 5 novembre 2001 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels a été l'occasion d'une démarche concertée et organisée au niveau de la branche d'harmonisation des analyses réalisées au sein des entreprises du secteur.

- **Accidents du travail**

Les tableaux ci- après laissent apparaître une situation très différenciée entre les transports fluviaux de marchandises et les transports de passagers.

Le secteur fluvial enregistre ces dernières années un nombre d'accidents du travail annuel voisin de 100 qui a semble t il tendance à s'aggraver.

Le taux relevé par salarié est nettement différencié à l'avantage du transport de passagers (4,63 contre 10,28) qui reste deux fois moins accidentogène que le sous secteur des marchandises, la moyenne du secteur (5,91) restant un peu supérieur à celui de l'ensemble du secteur des transports. (4,9).

Le taux du transport fluvial de marchandises reste du même ordre que le transport routier de marchandises (9,15) et le BTP (10,34).

Aucun accident mortel n'est à déplorer ces dernières années.

	ANNÉE	1995	ANNÉE	1996	ANNÉE	1997	ANNÉE	1998	ANNÉE	1999	ANNÉE	2000
	Total	%Eff.										
Transports fluviaux marchandises												
Effectif salarié	579		406		353		472		426		399	
Accidents avec arrêts	45	7,77	25	6,16	36	10,2	31	6,57	45	10,56	41	10,28
Dont accidents IP	5	0,86	6	1,48	2	0,57	4	0,85	6	1,41	4	1,0
dont mortels	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Transports fluviaux passagers												
Effectif salarié	633		662		707		782		824		1360	
Accidents avec arrêts	21	3,32	26	3,93	39	5,52	42	5,37	46	5,58	63	4,63
Dont accidents IP	7	1,11	2	0,3	4	0,57	1	0,13	7	0,85	8	0,59
dont mortels	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Effectif total	1212		1068		1060		1254		1250		1759	
Accidents avec arrêts	66	5,45	51	4,78	75	7,08	73	5,82	91	7,28	104	5,91
Dont accidents IP	12	0,99	8	0,75	6	0,57	5	0,4	13	1,04	12	0,68

Source : Cnam

8.5. Le dialogue social

Parmi les différents accords signés entre les partenaires sociaux de la branche visant notamment à la mise en œuvre des lois sur la réduction des temps de travail, **seule la convention collective relative au personnel sédentaire a fait l'objet en 2002 d'une décision d'extension.**

Il faut relever à cet égard que cet accord était daté du 5 septembre 2000, et que les accords successifs relatifs aux exploitations en flotte classique et en relève respectivement datés des 10 janvier 2001 et 2 avril 2001 n'ont toujours pas fait l'objet de telles décisions d'extension malgré les demandes réitérées des organisations professionnelles.

Celles-ci restent en attente de ces décisions administratives nécessaires à une stabilité des conditions de concurrence entre les entreprises, et n'ont pas pour cette raison souhaité engager les négociations relatives à l'actualisation de la convention du 17 avril 1997 relative aux bateaux à passagers.

Il faut enfin noter que l'année 2002 a été la première année de mise en œuvre des nouvelles conditions d'exploitation des ouvrages de navigation consécutives aux décisions européennes et à la mise en œuvre des lois sur la réduction du temps de travail dans les services de navigation..

Cette mise en œuvre a nécessité d'intenses négociations avec les représentants de l'ensemble des usagers navigants des voies navigables pour atténuer l'impact des réductions d'horaires de navigation auxquels a conduit la mise en œuvre de cette réforme.

Le CAF rappelle que **l'impact sur la disponibilité des ouvrages de navigation** de ces nouvelles dispositions affecte plus particulièrement le petit gabarit, mais aussi certaines voies à grand gabarit, pour lesquels il peut localement représenter un recul de disponibilité des ouvrages de près de 15 %.

Selon cette organisation professionnelle, les questions posées aux professionnels par cette situation est très préoccupante pour l'avenir du secteur en ce qu'elle obère les gains de productivité à réaliser sur les matériels fluviaux, pour amortir au sein des entreprises la hausse des coûts consécutive aux 35 heures et au renforcement généralisé des équipements de sécurité dont doivent être aujourd'hui dotées les unités fluviales.

Pour la FGTE-CFDT, davantage que la directive européenne limitant l'amplitude de travail à 12 heures par jour, ce sont les questions d'embauche et d'organisation qui représentent les causes importantes de la fermeture des ouvrages de navigation.

Enfin, l'année 2003 a été marquée par le lancement des négociations internes à la branche professionnelle relatives à la création d'un certificat de qualification professionnelle CQP « capitaine de bateau fluvial » destiné à améliorer la qualification professionnelle des capitaines de convois poussés en tenant compte des évolutions du secteur.

Cette démarche qui s'inscrit aussi dans le cadre de la mise en œuvre des prochains contrats de professionnalisation confirmera en donnant de nouveaux moyens aux entreprises le rôle de formateur qui leur est désormais reconnu, surtout dans un secteur qui valorise la qualification professionnelle traditionnellement par la voie de l'expérience .

IX) LE TRANSPORT MARITIME

9.1. Données générales au secteur

- Données EAE

L'Enquête Annuelle d'Entreprises fait état pour l'année 2000 des données relatives aux effectifs du secteur suivantes (voir tableaux annexes I à IV) :

- Transports maritimes et côtiers : 12272 personnels équivalent temps complet dont 313 non salariés. Parmi ces personnels, on compte 6726 navigants.
- Les services portuaires, maritimes et fluviaux (632 C) qui regroupent notamment les ports autonomes, les sociétés de remorquage et de pilotage emploient au total 10540 salariés.
- La manutention portuaire représente 5184 salariés employés par 125 entreprises, dont 27 comptant 50 salariés et plus.

...

PORT AUTONOME DE MARSEILLE	1492 SALARIES
PORT AUTONOME DU HAVRE	1435 salariés
PORT AUTONOME DE NANTES SAINT-NAZAIRE	719 salariés
PORT AUTONOME DE DUNKERQUE	710 salariés
PORT AUTONOME DE ROUEN	687 salariés
PORT AUTONOME DE BORDEAUX	508 salariés

Effectif des ports autonomes maritimes – D'après l'EAE 2000

- Evolution depuis 1975 :

Les données en annexes III- 10 et III – 10 bis retraçant l'évolution de l'emploi dans le transport maritime depuis 1975 montrent la perte sur la période des 2/3 environ des effectifs navigants du secteur.

Parallèlement, au cours de cette période le nombre de navires battant pavillon français est passé de 500 à un peu plus de 200.

- Projet de création d'un nouveau registre :

L'année 2003 a été marquée dans le secteur par les propositions du rapport du Sénateur Henri de Richemont ayant pour objet de relancer la flotte et l'emploi maritime et les réactions que ce rapport a suscitées. Le rapport prévoit notamment la création d'un nouveau registre, le **Registre international français (RIF)** cohabitant avec les autres registres⁹.

Le projet de RIF propose les conditions économiques d'un régime attractif : exonération des charges sociales, défiscalisation des salaires des navigants.

Les règles de l'équipage, notamment la contrainte du quota seraient revues, le capitaine et l'officier chargé de sa suppléance devant impérativement être français.

Parallèlement, il est envisagé de modifier l'offre de formation en développant les contrats de qualification et en promouvant l'apprentissage maritime.

Seules les compagnies d'armement s'engageant à respecter les normes sociales internationales pourraient enregistrer leurs navires sous RIF.

⁹ Au 01 /01/2004, la flotte française s'établit à 207 navires : 117 navires naviguent sous registre métropolitain ou des départements et territoires d'outre-mer, et 90 sous registre des Terres Australes et Antarctiques Françaises (75% de la flotte pétrolière navigue sous pavillon TAAF).

Certaines organisations syndicales redoutent que le RIF ne soit à l'origine d'une déréglementation sauvage génératrice d'insécurité maritime. Ces derniers mois, une intersyndicale des marins et officiers français s'est constituée afin d'obtenir le retrait du projet.

Les associations de la marine marchande ont pour leur part fait des propositions pour « améliorer tous les aspects sociaux, en insistant sur la nécessité de respecter les règles de sécurité et de sûreté maritimes, de formation des marins et de protection de l'environnement ».

De leur côté, les armateurs français s'engagent sur le maintien de la filière d'emploi maritime ainsi que sur l'application du Code du travail Maritime et des conventions collectives associées au personnel navigant concerné.

Armateurs de France propose en outre que des discussions de branche soient engagées en vue de compléter les dispositions de la loi sur les conditions de travail, d'emploi et de protection sociale, en particulier pour les personnels étrangers.

9.2. L'emploi

L'analyse de l'emploi maritime au commerce porte sur la situation au 31 décembre de l'année 2002

Conduite de l'enquête

Les études réalisées par le bureau de l'emploi maritime au commerce portent chaque année sur les effectifs de marins constatés au 31 décembre à partir d'un panel représentant 80 % de l'effectif total des secteurs concernés.

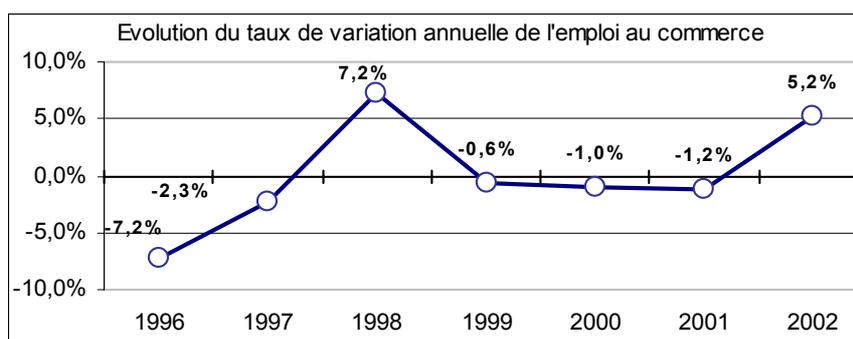
Le champ de l'enquête concerne chaque année les secteurs suivants : lignes régulières, transport de passagers, transport à la demande, transport pétrolier, cabotage, services publics et activités portuaires.

Le nombre d'entreprises d'armement au commerce jugées représentatives de ces secteurs est de 30. Ces entreprises constituent avec les associations professionnelles des sociétés de remorquage et de lamanage, et les services portuaires (dragage et balisage, dont les données sont fournies par la direction du transport maritime, des ports et du littoral), le panel de l'enquête.

Par contre le pilotage et le micro-cabotage ne sont pas intégrés au panel de référence.

9.2.1. Evolution de l'emploi de 1996 à 2002.

Après une année 1998 exceptionnelle pour l'emploi maritime du commerce, et malgré le ralentissement du commerce mondial en 2001, l'effectif de marins français du commerce, quasiment stable depuis trois ans, a connu une nouvelle progression en 2002.



Au total, de 98 à 2002, la hausse des effectifs du commerce est la résultante **d'une progression des emplois permanents** (+ 373 CDI, soit + 4,5 %) **et d'une nette diminution des emplois à durée limitée** (- 155 marins en CDD, soit - 11,9 %).

Depuis 1998 la création d'emplois permanents ne s'est démentie que durant l'année 2000 (- 132, soit - 1,6 %).

Elle reste concentrée surtout dans deux secteurs : le *transport de passagers* (+ 561 CDI, soit + 18,2 %) et le *transport à la demande* (+ 281 CDI, soit + 56,2 %).

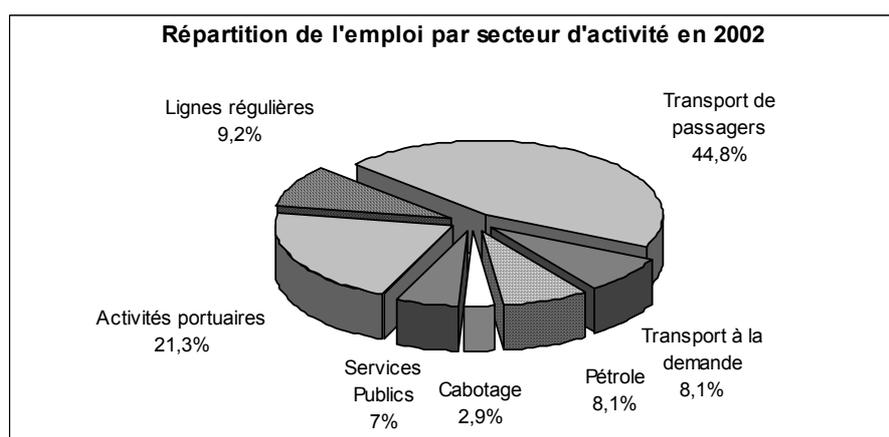
9.2.2. Situation de l'emploi au 31 décembre 2002

L'année 2002 est marquée par la progression de l'emploi dans trois secteurs, notamment au *transport de passagers* (+ 372 marins) et par une sensible atténuation des baisses dans les trois autres.

L'enquête sur la situation des effectifs de navigants employés au 31 décembre 2002 par les armements français du commerce a recensé 9 797 marins français, dont 2 981 officiers et 6 816 personnels d'exécution.

Au total, avec les gains du *transport à la demande* (+ 98) et des *lignes régulières* (+ 75), cette progression (+ 545 marins) fait beaucoup mieux que compenser les pertes des *services publics* (- 35) et des *activités portuaires* (- 35).

Le transport de passagers et les activités portuaires représentent les 2/3 des emplois au commerce (66,3 %).



On compte 4 391 marins au transport de passagers, représentant 44,8 % du total des emplois, et 2 082 marins (soit 21,3 %) dans les activités portuaires.

Tableau 1 : Répartition des effectifs de marins par secteur d'activité en 2002

SECTEUR	OFF.		PEX		TOTAL		Poids du secteur
	OFF.	% Off.	PEX	% Pex	TOTAL		
Lignes régulières	326	36,0%	580	64,0%	906	100,0%	9,2%
Transport de passagers	684	15,6%	3 707	84,4%	4 391	100,0%	44,8%
Transport à la demande	485	60,9%	312	39,1%	797	100,0%	8,1%
Pétrole	510	64,2%	284	35,8%	794	100,0%	8,1%
Cabotage	159	56,6%	122	43,4%	281	100,0%	2,9%
Services Publics	158	28,9%	388	71,1%	546	100,0%	5,6%
Activités portuaires	659	31,7%	1 423	68,3%	2 082	100,0%	21,3%
Total	2 981	30,4%	6 816	69,6%	9 797	100,0%	100,0%

Hors enquête, au 31 décembre 2002 on recense au pilotage 634 emplois de navigants, dont 357 pilotes, 30 officiers et 247 personnels d'exécution (source : Fédération Française des Pilotes Maritimes - FFPM).

- **Le personnel d'exécution représente 70 % des effectifs. Cette proportion varie fortement selon le secteur d'activité.**

Elle est nettement supérieure à la moyenne dans le transport de passagers, où on compte 3 707 marins d'équipage, soit 84,4 % de l'effectif de navigants de ce secteur, qui ne compte que 684 officiers. Dans les services publics (388 marins, soit 71,1 %) et les activités portuaires (1 423 marins, soit 68,3%), la proportion de personnel d'exécution reste dans la moyenne générale. Cette catégorie reste largement majoritaire dans le secteur des lignes régulières (580 marins, soit 64,0 %), malgré l'importance de l'immatriculation au registre TAAF.

Par contre dans les trois autres secteurs d'activité, les officiers constituent la catégorie la plus nombreuse; ils représentent en effet :

- 56,6 % des marins au cabotage, qui en compte 159,
- 60,9 % au transport à la demande (485)
- et 64,2 % au transport pétrolier (510).

- **Le taux d'emplois à durée limitée (11,7 %) est devenu supérieur à la moyenne nationale de l'économie française (9,8 % en mars 2002 - source DARES). Il varie selon les secteurs et la catégorie de personnel.**

La proportion d'emplois en CDD est particulièrement élevée dans 3 secteurs : le transport de passagers (17,1 %), le transport pétrolier (17,0%) et les lignes régulières (13,7%). Dans les quatre autres secteurs, la part des CDD est inférieure à 5 %.

Les deux tiers (65,9 %) des marins employés en CDD au commerce sont concentrés au transport de passagers.

Globalement la proportion de contrats à durée limitée est à nouveau plus forte en 2002 chez les marins d'équipage (12,3 %), que chez les officiers (10,3 %), où elle est proche de la moyenne nationale toutes activités confondues.

- **1 829 marins français naviguent à bord de navires immatriculés au registre TAAF, soit 18,7 % de l'effectif global.**

REGISTRE	Pavillon français						Pavillons étrangers		Total	
	Métropole		TAAF		Mata-Utu					
Officiers	1 690	56,7%	1 144	38,4%	88	3,0%	59	2,0%	2 981	100,0%
Personnel d'exécution	5 963	87,5%	685	10,0%	76	1,1%	92	1,3%	6 816	100,0%
Total	7 653	78,1%	1 829	18,7%	164	1,7%	151	1,5%	9 797	100,0%

En légère diminution depuis trois ans, il a augmenté modérément en 2002 (+ 110 marins, soit une progression de + 6,4 %). Leur part dans l'effectif global des marins français est quasiment stable depuis 1999.

	Total TAAF	Total Français	% TAAF
1997	1544	8938	17,3%
1998	1866	9579	19,5%
1999	1790	9522	18,8%
2000	1731	9428	18,4%
2001	1719	9315	18,5%
2002	1829	9797	18,7%

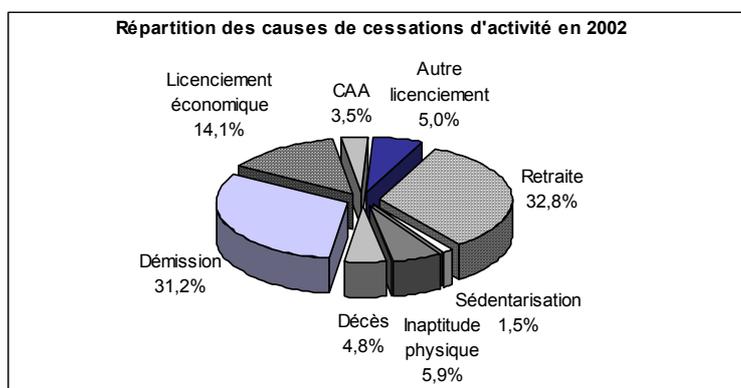
Il y a davantage d'officiers naviguant sur des navires immatriculés au registre TAAF (1 144, soit 38,4 % des officiers français) que de personnels d'exécution (685, soit 10,0 % de cette catégorie).

La plupart des marins français naviguant au TAAF sont employés en CDI (95,3 % de CDI.)

Sur les quatre secteurs directement concernés par le registre TAAF (lignes régulières, transport à la demande, pétrole et cabotage), ce sont les deux tiers de l'effectif (1 829 sur 2 778) qui sont employés sous registre TAAF.

La navigation au registre TAAF concerne plus des trois quarts des officiers (et même 82,4 % des officiers en CDI) de ces quatre secteurs, et seulement un peu plus de la moitié de leurs personnels d'exécution (52,8 %).

- **La retraite (32,8%), la démission (31,2 %) et les licenciements économiques (17,6 %) viennent en tête des causes de cessation d'emploi permanent en 2002.**



Les démissions, dont la part n'a cessé d'augmenter dans les causes de cessation d'activité depuis 1997, et les départs en retraite, dont le nombre augmente depuis 1999, sont depuis deux ans la cause de deux départs sur trois. Les licenciements économiques ont repris en 2002 et ont dépassé leur niveau de l'année 2000.

Sur un total de 603 CDI ayant pris fin en 2002, 198 ont été interrompus pour cause de retraite, 188 pour cause de démission et 106 pour cause de licenciements économiques (avec ou sans CAA).

Les cessations d'activité touchent relativement plus les officiers (44,3 %) si on compare ce taux à la proportion d'officiers (30 %) dans le volume global des emplois.

Chez les personnels d'exécution, la retraite est la cause de départ la plus répandue (115, soit 34,2 % des cas) devant les licenciements économiques (70, soit 20,9 %) et la démission (66, soit 19,6 %).

Chez les officiers, les démissions viennent largement en tête : elles sont à l'origine de 122 cessations d'activité, soit presque la moitié des départs d'officiers (45,7 %).

Près d'un tiers des sorties d'emploi permanent pour les officiers sont des départs à la retraite (31,1 %), tandis que dans un cas sur 8 (13,5 %), c'est un licenciement économique qui met fin à un CDI d'officiers.

• Marins étrangers

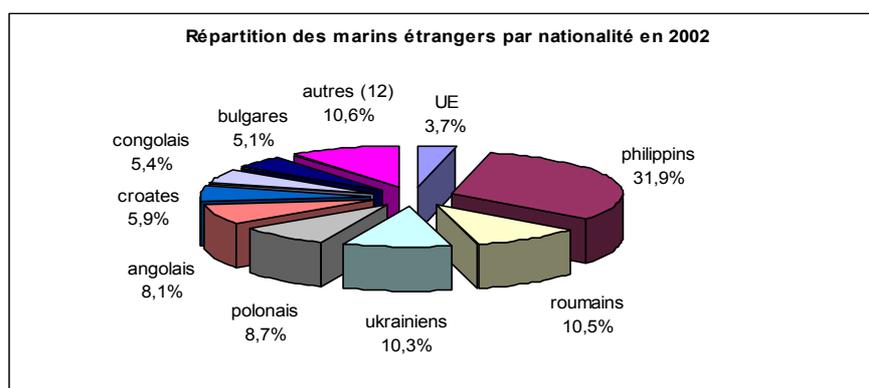
A la fin de 2002, l'effectif des marins étrangers au commerce s'élève à 2047 navigants et représente 17,3% de l'ensemble des marins au commerce.

Au 31 décembre 2002, l'enquête dénombre en effet 2 047 marins étrangers pour 9 797 marins français. Tous registres confondus, on compte 411 officiers étrangers (soit 12,1 % de l'encadrement) et 1 636 marins d'équipage (soit 19,4 % du personnel d'exécution).

2 002	Métropole			TAAF			Mata-Utu			Registres étrangers			Tous registres		
	Tot	Etr.	% Etr.	Tot	Etr.	% Etr.	Tot	Etr.	% Etr.	Tot	Etr.	% Etr.	Tot.	Etr.	% Etr.
Officiers	1 690	-		1 358	214	15,8%	101	13	12,9%	243	184	75,7%	3 392	411	12,1%
Pex	5 963	-		1 856	1 171	63,1%	179	103	57,5%	454	362	79,7%	8 452	1 636	19,4%
Total	7 653	0		3 214	1 385	43,1%	280	116	41,4%	697	546	78,3%	11 844	2 047	17,3%

Les marins étrangers occupent 43,1 % des emplois du registre TAAF, avec une plus forte proportion pour le personnel d'exécution (63,1 % contre 15,8 % pour les officiers).

Dans aucun secteur, la proportion de marins étrangers ne dépasse la moitié des effectifs employés : elle va de 46 % au *transport à la demande* à 30 % au *cabotage*.



9.2.3 Le chômage au commerce en 2002

Le taux de chômage des marins du commerce au 31 décembre 2002 (7,2%) est inférieur au taux national (9,1% selon le Bureau international du travail).

AU 31/12/02	Chômeurs	Salariés	Total actifs	Taux bruts	Taux corrigés
Officiers	148	2981	3129	4,7%	4,3%
Equipage	597	6816	7413	8,1%	7,2%
Plaisance	102	-	102	-	-
Total	847	9797	10644	8,0%	7,2%

L'effectif de marins étant estimé à moins de 90 % de la totalité des marins des secteurs du transport maritime couverts par l'enquête, les taux bruts sont surestimés et ont été corrigés.

Suivant en cela l'évolution générale, le taux de chômage des marins a augmenté en 2002 (il était de 7,0 % en 2001).

Le nombre de marins d'équipage en recherche d'un emploi est ainsi le quadruple de celui des officiers.

De date à date, le nombre de marins inscrits au BCMOM a augmenté au total de 6,8% en 2002 (+ 54 inscrits), avec une hausse spectaculaire du nombre d'officiers.

VARIATION 01-02		
Officiers	+ 56	+ 60,9%
Equipage	- 10	- 1,6%
Plaisance	+ 8	+ 8,5%
Total	+ 54	+ 6,8%

Le chômage s'est en fait stabilisé : en moyenne sur l'année 2002, le nombre de chômeurs s'est élevé à **577 demandeurs d'emploi** (contre 573 en 2001), dont 88 officiers, 416 marins d'équipage et 73 marins à la plaisance.

Ainsi l'évolution de date à date est-elle trompeuse car elle est accentuée par l'ampleur de la variation saisonnière de fin d'année.

9.2.4. Autres données sur l'emploi.

9.2.4.1. Régime de cessation anticipée (CAA) des marins du commerce

Le plan de soutien à la flotte de commerce décidé par le comité interministériel de la mer du 1^{er} avril 1998 a reconduit le dispositif du CAA institué au profit des personnels navigants âgés de plus de 50 ans et réunissant 30 annuités de service en budgétisant 150 CAA supplémentaires, ce qui porte le contingent à 4100 bénéficiaires.

Bilan du dispositif au 31/12/2002

Depuis 1985, date de mise en place du dispositif, 3930 marins au commerce ont bénéficié du dispositif.

Au titre de l'année 2001, 35 nouveaux bénéficiaires ont été recensés. Compte tenu des dossiers déjà en cours au 1^{er} janvier 2002, ce sont 132 marins au commerce qui ont bénéficié de l'allocation CAA sur l'année.

Depuis la mise en place du dispositif, après une forte progression jusqu'en 1989, le nombre de bénéficiaires diminue de façon régulier.

9.2.4.2. Les mesures d'aides à l'emploi au commerce

Les principales aides en faveur de l'emploi applicables actuellement au secteur maritime de la navigation au commerce sont :

- le contrat de qualification principalement utilisé pour l'embarquement des élèves-officiers
- le contrat initiative emploi ;
- l'embauche d'un premier salarié ;
- l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de bénéficiaires de ces différentes mesures depuis 1995

EVOLUTION DU NOMBRE D'ADMISSIONS AU COMMERCE								
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Contrat de qualification	9	92	91	94	93	86	115	154
Contrat initiative emploi	2	16	14	9	3	2	0	0
Embauche de 1er salarié	7	12	6	6	6	4	0	0
Aide à la création d'entreprise	1	11	5	9	15	6	10	9
Ensemble	19	131	116	118	117	98	125	163

9.3. La formation

9.3.1. Le respect des normes internationales de formation des marins

La formation maritime française ne peut être reconnue que si elle ne pâtit pas de la concurrence internationale de marins dont les prétentions salariales sont, certes, moindres que celle des marins français, mais dont la qualité de formation est aussi, souvent, très nettement inférieure.

La solution adoptée au niveau international pour protéger à la fois les marins formés et ceux qui risquent d'être sous-rémunérés consiste à imposer des normes minimales de formation.

La convention STCW 95, adoptée en 1978, est entrée en vigueur 6 ans plus tard, et a été modifiée en 1991 et en 1994. Les amendements qui ont été apportés en 1995 ont pour objectif de mieux faire appliquer les normes existantes et non pas de les relever.

Un référentiel de compétences est défini dans le détail, et pour chaque compétence, il fixe les méthodes permettant de les contrôler. La convention impose aussi aux pays signataires de mettre en place un système interne de contrôle de qualité du dispositif de formation et de délivrance des titres, et les soumet à un contrôle de conformité par l'Organisation Maritime Internationale.

Elle impose à chaque pays signataire d'enregistrer sur une base de données tous les brevets qu'il délivre. Tous ces amendements sont entrés en vigueur au 1^{er} février 1997. Le décret du 25 mai 1999 a introduit ces mesures dans le droit français.

Par ailleurs, un vaste plan de réformes de l'enseignement maritime a été engagé en 2001 pour faire face à ces difficultés et va être mis en oeuvre dès cette année.

Il comprend la restauration d'une véritable filière professionnelle, la relance de la promotion sociale, l'instauration de baccalauréats professionnels, l'ouverture aux qualifications terrestres, la généralisation de la validation des acquis de l'expérience et la modularisation de l'enseignement maritime.

9.3.2. Données statistiques

Le nombre d'élèves officiers dans les écoles nationales de la marine marchande (ENMM) ne cesse de croître. Il en est de même pour le nombre d'élèves des lycées d'enseignement maritime et aquacole (LEMA). Tous sont actuellement assurés de trouver des débouchés à l'issue de leur cursus.

Les effectifs en formation dans les ENMM s'établissent comme suit :

	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001
Formation officier	736	763	796	871	1007	1100
CAP marin du commerce	27	Abandon	-	-	-	-
BEP marin du commerce		17	34	40	13	14
TOTAL	763	780	830	911	1020	1114

Les effectifs en formation initiale dans les LEMA s'établissent comme suit (données commerce seules)

	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001
CAP	72	82	105	125	125	127
BEP			59	103	59	60

9.4. Les conditions de travail et de rémunération

L'exploitation des Déclarations annuelles d'activités salariées par le Service Etudes Statistiques à la demande du CNT permet de présenter les données suivantes.

9.4.1. Durée du travail

Ces données doivent être interprétées avec précaution dans la mesure où les entreprises déclarent souvent à la rubrique considérée dans les questionnaires la durée légale qui peut être différente de la durée effective du travail.

CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	DUREE MOYENNE HEBDOMADAIRE
Chefs d'entreprise	39,2
Cadres	38,1
Employés	38,8
Ouvriers	39,6
Ensemble	40,2

*Source : DADS – 1998 – Tableau réalisé à partir de données SES
(Données concernant les salariés à temps complet)*

9.4.2 Rémunérations

CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	EFFECTIFS SALARIES PERMANENTS	SALAIRES NETS MOYENS (MILLIERS F)
Chefs d'entreprise	67	468
Cadres	1 520	257
Officiers	1 010	245
Maîtres d'équipage	486	194
Matelots	1 951	141
Employés	2 296	116
Ouvriers	2 708	143
Ensemble	8 148	165

Source DADS – 1998 - idem.

9.5. La sécurité et la prévention

▪ Inspection du travail maritime

La loi n°96-151 du 26 février 1996 relative aux transports a créé l'Inspection du Travail Maritime, en réponse à une demande des partenaires sociaux et à un besoin manifeste de modernisation sociale du secteur.

L'arrêté du 10 juillet 2001 a créé **quinze services d'inspection du travail maritime à compétence interdépartementale**, en application des dispositions de la loi n° 96-151 du 26 février 1996 et du décret n° 99-489 du 7 juin 1999.

Les premières nominations d'inspecteurs et de contrôleurs du travail maritimes sont intervenues en septembre 2001 et, à ce jour, huit inspecteurs sont en poste. Trente sont prévus sur 3 ans.

Une des particularités de l'Inspection du travail maritime est qu'outre le contrôle traditionnel des marins relevant d'armements français, elle participe également au **contrôle de l'« Etat du port »**, dans le cadre de ce que prévoit le **mémoire de Paris**.

L'application d'un certain nombre de règles des conventions internationales maritimes de l'OIT (au nombre de 47) aux navires étrangers faisant escale dans les ports peut être ainsi contrôlée directement.

Un projet de loi a été déposé le 4 décembre 2002 en vue de la ratification par la France de la convention n°178 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'inspection du travail (gens de mer) de 1996, ce qui complétera le cadre juridique de l'inspection du travail maritime.

Par ailleurs, en application du « volet maritime » du Relevé de conclusions France- BIT du 21 novembre 2001, des **actions de coopération entre la France et le Bureau International du Travail** seront engagées dans le cadre de la formation des inspecteurs du travail maritimes, pour ce qui concerne les normes internationales du travail maritime.

▪ **Droits des marins**

Dans le cadre de ce relevé de conclusions, la France a apporté son soutien au Programme du BIT « **Pour un travail décent dans le secteur maritime** » ; à ce titre, elle assure la présidence au BIT du Groupe de Travail Tripartite de Haut Niveau chargé de préparer une convention internationale du travail maritime unique d'ici 2005.

L'action des services s'est également orientée vers les situations des **marins abandonnés**, pour lesquels des mesures d'aide financière et d'aide au rapatriement ont pu être engagées, en concertation avec les organisations syndicales et les associations (foyers d'accueil de marins).

Ces actions ont abouti à la décision de création d'un fonds d'action sociale d'urgence en faveur des marins (305 000 euros prévus pour 2002). Les missions de l'inspection du travail maritime s'étendront aux situations d'abandon de marins étrangers.

Par ailleurs, l'**Observatoire des droits des marins** a été mis en place à Nantes .

9.6. Le dialogue social

La représentation des partenaires sociaux a été augmentée au sein de la Commission Nationale de la Négociation Collective de la Marine Marchande (CNNCMM) par arrêté du 20 novembre 2002 relatif aux modalités d'organisation et aux règles de fonctionnement de la Commission nationale de la négociation collective de la marine marchande.

En effet, il est apparu nécessaire d'y mieux représenter la pêche maritime, notamment en vue de l'extension de l'accord du 28 mars 2001 conclu dans le secteur de la pêche artisanale (RTT, rémunération minimale et frais communs).

Le **code du travail maritime** a fait l'objet des modifications nécessaires dans le cadre de la loi du 17 janvier 2002 afin de permettre la mise en oeuvre des dispositions originales que les partenaires sociaux ont adoptées en ce qui concerne le calcul en nombre de jours de mer de la durée du travail.

La recherche d'un accord de même nature a été entreprise entre les partenaires sociaux de **la pêche autre qu'artisanale**.

Par arrêté du 12/08/2002 les dispositions de l'avenant n°3 du 8 octobre 2001 à la Convention collective nationale de la conchyliculture ont été étendues et cette récente convention nationale qui reconnaît les deux régimes marins et agricoles, se conforte.

Pour le **commerce**, on peut relever que les partenaires sociaux ont conclu un accord permettant la **revalorisation du régime des cessations anticipées d'activité** suite aux modifications des textes de référence de l'assurance chômage.

La négociation collective, tant au commerce qu'au remorquage s'est poursuivie en 2003 afin notamment de préciser les modalités de mise en oeuvre des modifications intervenues en matière de durée du travail.

En effet dans la marine marchande, de nombreux accords sont intervenus au niveau des armements, mais le secteur ne dispose toujours pas d'accord national étendu. Les nouvelles dispositions de la loi de modernisation sociale pourraient favoriser la reprise des négociations.

Pour les « Passages d'eau », des travaux engagés en 2000 afin de mettre en place une convention collective nationale étendue se sont poursuivis.

Dans l'activité « Remorquage », les négociations en cours n'ont pas encore abouti dans le cadre de la convention collective dite « APERMA ».

X) LE TRANSPORT AERIEN

Présentation du secteur

(à partir d'éléments communiqués par la FNAM)

Le secteur de l'aviation marchande regroupe quatre branches économiques : le transport aérien , le travail aérien, la maintenance aéronautique et l'assistance en escale.

Le transport aérien regroupe le transport régulier, le transport non régulier et le transport à la demande de passagers ainsi que le transport de fret et poste. Il représente environ 275 entreprises en France qui occupent au total plus de 70000 personnes. Parmi ces entreprises , on compte 115 entreprises étrangères établies ou représentées en France.

Le travail aérien, qui comprend par exemple la formation au pilotage au sein d'écoles professionnelles, la photographie aérienne, les traitements agricoles et phytosanitaires, la surveillance aérienne, la publicité aérienne représente environ 300 entités, dont la plupart sont des petites entreprises du secteur industriel et commercial et les autres, des structures marchandes issues de l'aviation récréative (aéro-clubs).

La maintenance aéronautique comprend l'entretien en ligne des appareils, la maintenance industrielle en ateliers, l'entretien et la révision des équipements. 350 entreprises ou établissements rattachés à des compagnies aériennes ou à d'autres activités industrielles, notamment la construction aéronautique exercent ces activités. Ces structures comptent entre moins de dix salariés et plusieurs milliers.

L'assistance en escale recouvre l'assistance à l'avion, le chargement/déchargement de l'avion, l'assistance aux passagers (enregistrement, embarquement...), l'assistance administrative au sol et l'assistance opérationnelle (préparation des vols, plans de chargement...)

Du fait de la récente ouverture à la concurrence de cette activité, de son développement et de l'apparition de nouveaux acteurs, le nombre d'emplois et d'opérateurs d'assistance n'est pas encore stabilisé. On recense toutefois à ce jour, environ 170 entités prestataires, principalement des sociétés d'assistance (93 sociétés employant 13359 personnes en 2000 selon l'EAE) et leurs sous-traitants, des compagnies aériennes et des gestionnaires d'aéroports.

Concernant ces deux dernières activités de maintenance et d'assistance aéroportuaire, la tendance des années récentes est à l'externalisation de la part des compagnies aériennes et des gestionnaires d'aéroports.

Les gestionnaires d'aéroports occupent environ 11000 personnes dont plus de 8000 sont employés par l'Etablissement public Aéroports de Paris. L'aéroport binational Bâle-Mulhouse constitue également un établissement public spécialisé. La majorité des aéroports régionaux sont gérés par les Chambres de Commerce et d'Industrie, les autres étant gérés par des syndicats mixtes ou des SEM.

Les personnels des CCI travaillant sur les sites aéroportuaires sont généralement régis par la convention collective des chambres de commerce à l'exception de quelques aéroports dont celui de Marseille qui appliquent la convention collective des ports et docks.

10.1. Données générales concernant la branche

(source DGAC-DTE et rapport de branche FNAM)

10.1.1. L'emploi dans le transport aérien public

- Démographie des entreprises de transport aérien

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Créations	51	36	49	48	52	39	43
Défaillances	13	11	6	7	10	15	11
Nombre	554	551	532	537	550	531	382

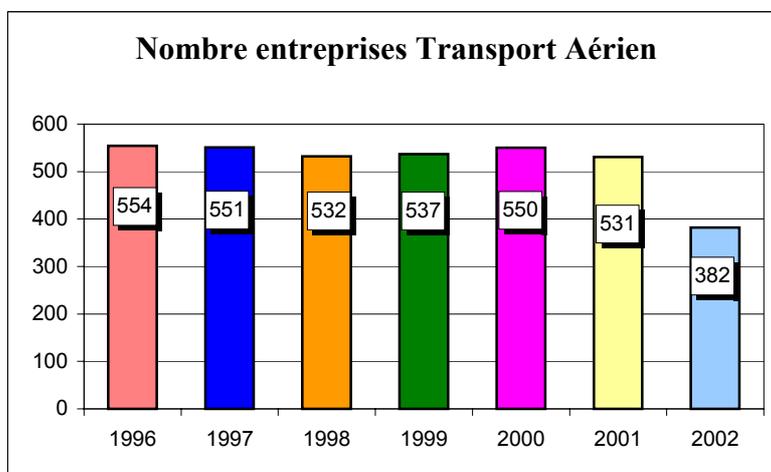
Nota Bene :

Le champ couvert est l'ensemble des entreprises françaises (y compris Dom-Tom) dont l'activité principale relève des transports.

Les créations d'entreprises sont issues du répertoire Sirène de l'Insee, et incluent les « réactivations » et les reprises. Le nombre d'entreprises issu du répertoire Sirène est comptabilisé en fin d'année.

Le nombre de défaillances est celui des jugements de redressements judiciaires publiés au Bulletin officiel d'annonces civiles et commerciales (Bodacc) pendant l'année considérée à la date du jugement.

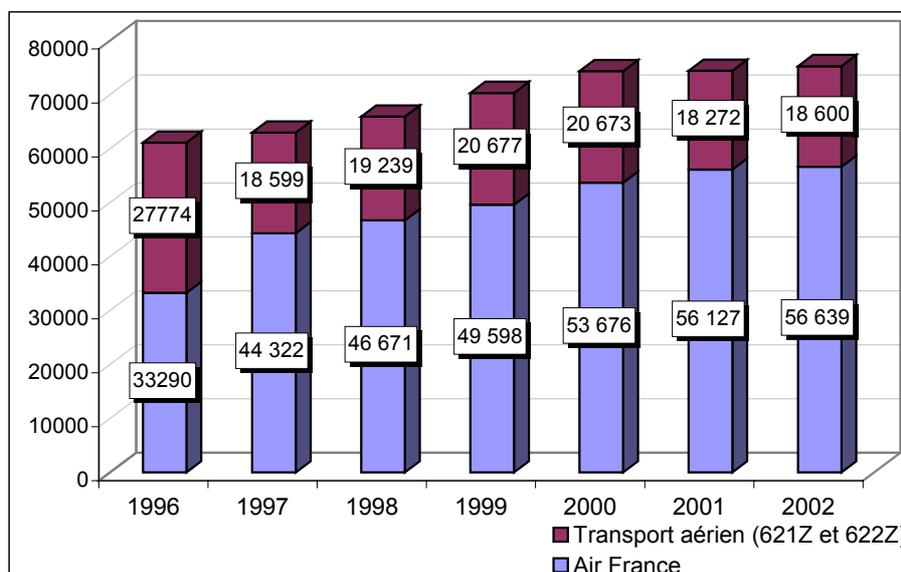
A partir de 2002, les données sur le nombre et les créations d'entreprises ne comprennent plus les entreprises étrangères ayant des établissements en France.



Source Rapport DAEI / INSEE – FNAM

- **Les effectifs des compagnies aériennes (rapport de branche)**

Evolution des effectifs des compagnies aériennes (de 1996 à 2002)



Source UNEDIC et Air France

L'année 1997 a été celle de l'intégration du personnel d'Air France Europe, ex Air-Inter, dans les effectifs d'Air France.

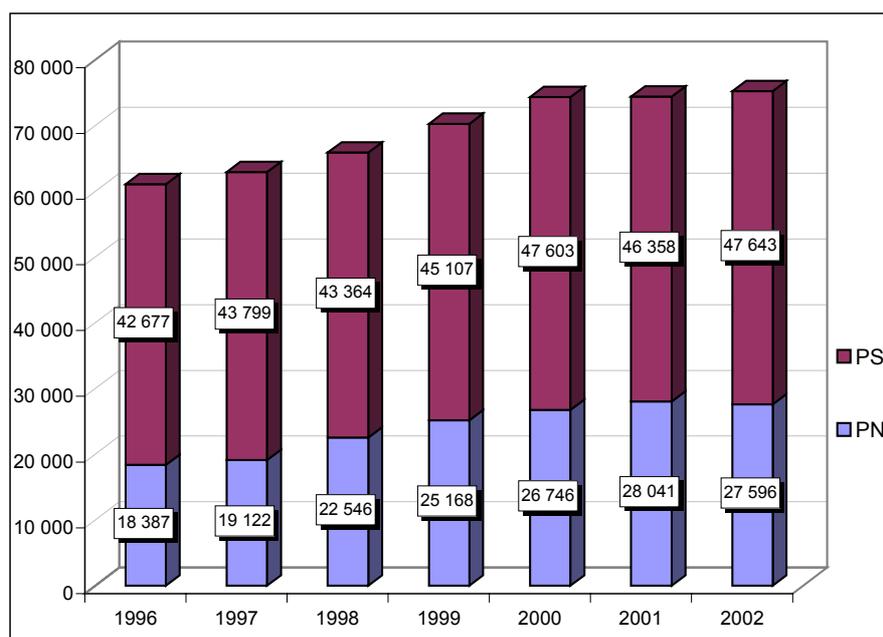
Les évolutions représentées par le graphique sont à mettre en corrélation avec les difficultés que connaît ces dernières années le transport aérien privé et l'essor de la compagnie Air France.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Evolution (hors Air France)	-1%	-33%	3%	7%	0%	-11,6%	1,8%
Evolution Air France	3%	33%	5%	6%	8%	4,6%	0,9%
Evolution totale	1%	3%	5%	7%	6%	0,1%	1,1%

Source UNEDIC et Air France

L'évolution des effectifs a été plus importante pour le personnel navigant qui a cru de 50% au cours de cette période 1996-2002.

Evolution de la Répartition des Effectifs PS / PN



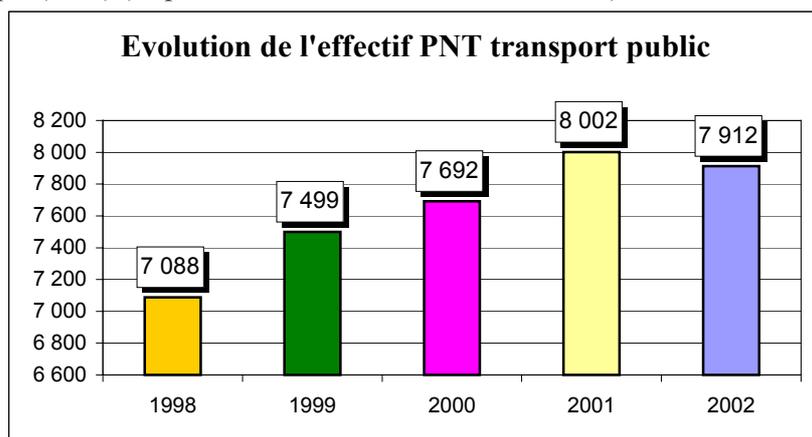
Evolutions	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	De 1996 à 2002
PS	-1%	3%	-1%	4%	6%	-3%	1%	12%
PN	6%	4%	18%	12%	6%	5%	-2%	50%
Total	1%	3%	5%	7%	6%	0%	0%	23%

Source UNEDIC, Air France, CRPN

PS : personnel au sol

PN : personnel navigant

Le personnel navigant commercial (PNC) a augmenté davantage ces dernières années que le personnel navigant technique (PNT) (respectivement 18 et 9% de 1998 à 2002).



L'âge moyen des personnels navigant est le suivant en 2002 (CRPN):

2002	Age moyen
Stewards	35 ans 7 mois
Hotesses	33ans 11 mois
PNT Transport public	42 ans 10 mois

- **Effectifs des principales compagnies aériennes au 31/12/02**

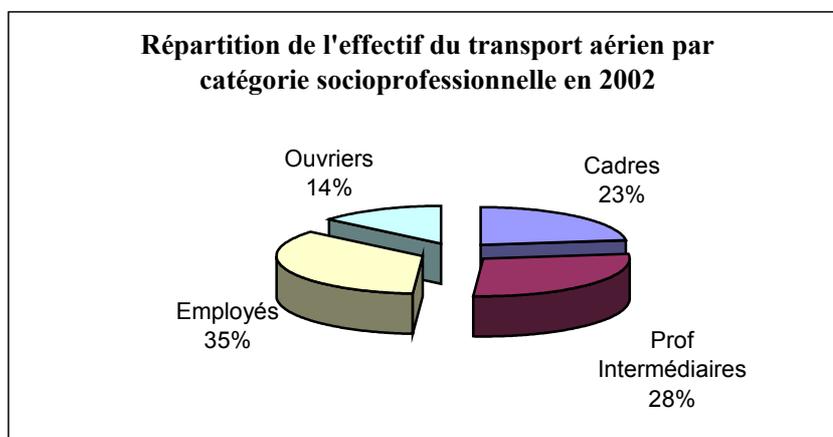
Source : FNAM, compagnies, APAM

Premières Compagnies françaises	2002	2001	2002	
			PN	PS
AIR FRANCE	56 639	56 127	17 245	39 394
AIR LIB	2 596	2 735	1 267	1 329
CORSAIR	1 735	1 693	1 097	638
REGIONAL	1 670	1 570	812	858
BRIT'AIR	1 070	1 029	635	435
AIR LITTORAL	717	736	435	282
CCM AIRLINES	576	565	221	355
DASSAULT FALCON SERVICE	539	522	34	505
STAR AIRLINES	392	270	244	148
AERIS	313	113	229	84
EUROPE AIRPOST	287	255	65	222
EURALAIR HORIZONS	261	216	183	78
HELI UNION	140	126	6	134
OCCTANIA	93	86	31	62

Les effectifs en France des principales compagnies étrangères 2002

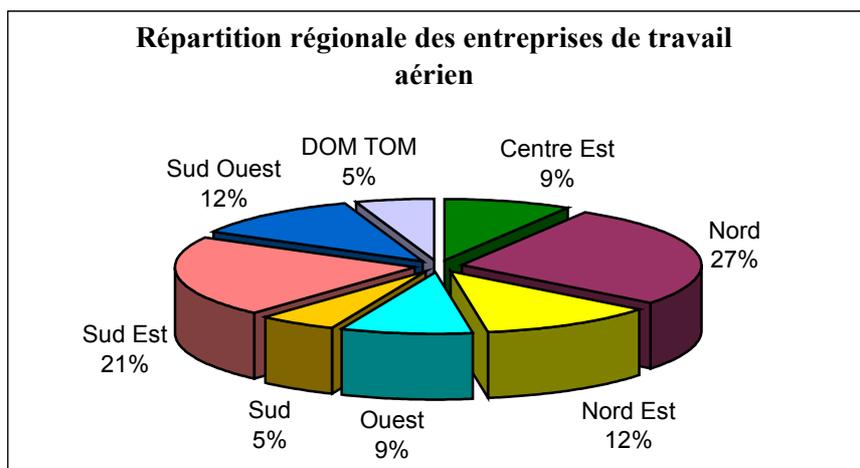
FEDERAL EXPRESS	2 010
BRITISH AIRWAYS	495
LUFTHANSA	320
AMERICAN AIRLINES	262
ALITALIA	228
KLM	171
IBERIA	108
AIR Canada	86
CATHAY PACIFIC	72
SINGAPORE AIRLINES	64

- **Répartition des effectifs des transports par catégorie socioprofessionnelle en 2002**



Source Insee

10.1.2. L'emploi dans les entreprises de travail aérien



Régions	Nombre
Centre Est	33
Nord	103
Nord Est	46
Ouest	34
Sud	20
Sud Est	82
Sud Ouest	45
DOM TOM	20
Total	383

- *L'évolution des effectifs PNT du travail aérien*

Années	1998	1999	2000	2001	2002
Travail aérien	1289	1129	1112	1113	1215

Source CRPN

- *Age moyen des PNT du travail aérien*

Années	1998	1999	2000	2001	2002
Travail aérien	42 ans 2 mois	42 ans 6 mois	43 ans 1 mois	43 ans 6 mois	42 ans

Source CRPN

10.1.3. L'emploi dans les compagnies étrangères (voir tableau ci-dessus)

Les succursales françaises des compagnie aériennes étrangères, au nombre d'une centaine (de un à 400 salariés), emploient environ 3000 salariés sédentaires relevant de la Convention collective du personnel au sol des Transports aériens ainsi qu'un certain nombre d'expatriés.

10.1.4. L'emploi dans le secteur de l'assistance en escale

Ce secteur représente globalement près de 18000 salariés.

632 E	8 841
Autres codes NAF à la CCNTA	1 865
Assistance service commissariat	7 164
Total	17 870

Source UNEDIC, les entreprises

Code NAF :

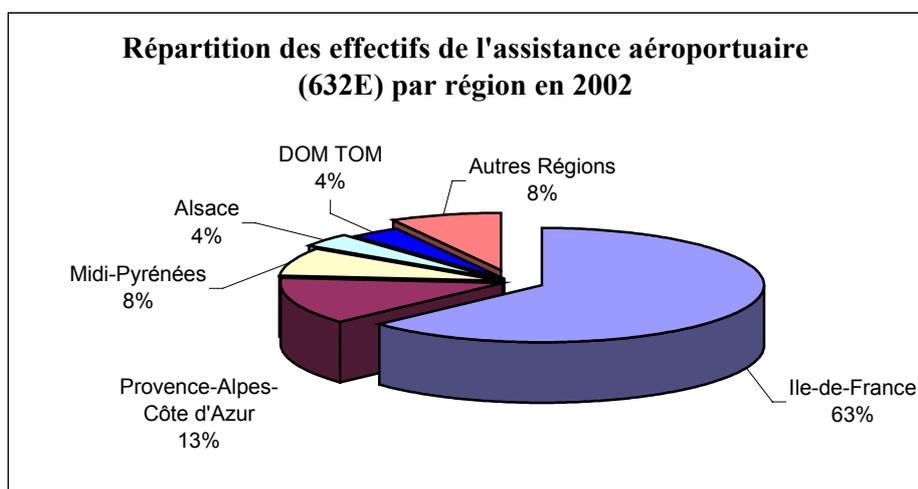
- 632 E : Services Aéroportuaires
- 631 B : Manutention non portuaire
- 634 C : Organisation transports internationaux
- 747 Z : Activité de nettoyage
- 742 C : Ingénierie, études techniques

Certaines compagnies aériennes ont, dans leurs effectifs, des personnels affectés à des métiers d'assistance en escale pour leur propre compte et le compte de tiers.

A noter également qu'une partie du personnel des gestionnaires d'aéroports et d'ADP i assure des activités d'assistance aéroportuaire.

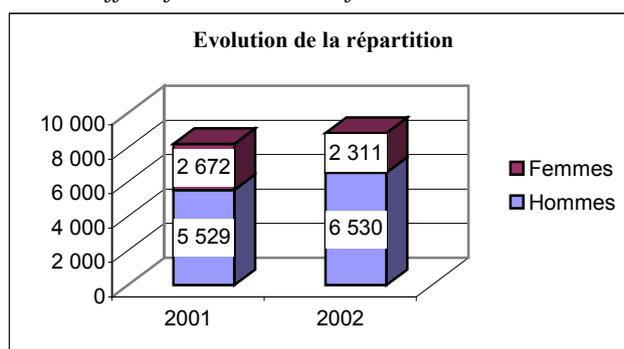
Ces personnels ne sont pas répertoriés par le code NAF 632 E et n'apparaissent donc pas dans les données ci-dessus.

Par ailleurs, **le secteur de la sûreté aéroportuaire** occupe actuellement sur les aéroports français près de 8000 personnes, dont environ la moitié sur les aéroports franciliens, et qui sont employées par des entreprises privées sous-traitantes des gestionnaires d'aéroports.



Source UNEDIC

- Répartition des effectifs masculins et féminins :



Source UNEDIC (hors ADP)

10.1.5. Les demandeurs d'emploi dans le transport aérien fin décembre 2002

DEMANDEURS D'EMPLOI FIN DECEMBRE 2002 TOUTES CATEGORIES

	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 4	CAT. 5	CAT. 6	CAT. 7	TOTAL
P.N.C.	1772	85	161	67	16	198	5	2304
A.S.C.	1165	56	53	47	11	194	13	1539
MECANICIENS	672	17	102	40	18	192	10	1051
P.N.T.	1213	27	67	62	11	98	8	1486
TECHN.PREP.VOLS	241	13	9	13	5	41	2	324
TOTAL	5063	198	392	229	61	723	38	6704

CAT. 1 : Demandeurs immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi à durée indéterminée

CAT. 2 : Demandeurs à la recherche d'un temps partiel

CAT. 3 : Demandeurs à la recherche d'un CDD

CAT. 4 : Demandeurs en formation

CAT. 5 : Demandeurs non immédiatement disponibles

CAT. 6 : Idem cat. 1 mais ayant déclaré une activité occasionnelle au cours du mois précédent

CAT. 7 : Idem cat. 2 mais ayant déclaré une activité occasionnelle au cours du mois précédent

Source ANPE - F NAM

10.2. La formation

Les résultats suivants ont été fournis par ADAGIO, association ayant reçu mandat pour collecter auprès des entreprises de la branche du transport et du travail aériens les contributions au titre de l'alternance et pour financer les actions de formation.

Il s'agit de données OPCIB qui ne concernent que les contrats instruits et gérés par l'association ADAGIO, les entreprises ont en outre la faculté de recourir à d'autres OPCA, ou de traiter en interne leur plan de formation.

En 2002, le nombre de nouveaux contrats conclus s'élevait 65 pour les **contrats de qualification « jeunes »**, à 4 pour les **contrats de qualification « adultes »**, à 117 pour les **contrats d'adaptation** et à 1 pour les **contrats d'orientation**. Soit un total de 187 nouveaux contrats pour l'année 2002.

Les contrats ayant produit leurs effets en 2002, c'est à dire les nouveaux contrats et les contrats vivants au 31 décembre 2001, s'élèvent nombre de 367 pour les contrats de qualification « jeunes », de 21 pour les contrats de qualification « adultes », de 1 098 pour les contrats d'adaptation et de 2 pour les contrats d'orientation, soit un total de 1 488 contrats.

En 2002, 45 de ces contrats ont été rompus soit un taux de rupture de 3%.

Le **pourcentage de la masse salariale** consacrée à la formation est variable selon les compagnies. La moyenne pour 6 des compagnies françaises de transport aérien (ayant renseigné le questionnaire DGAC) s'élève à 9,2% et s'échelonne de 4,18% à 18,30%¹⁰.

L'apprentissage, même s'il joue un rôle plus réduit dans la formation professionnelle que la formation en alternance, est tout de même présent dans le milieu aéronautique.

Les métiers auxquels sont formés les apprentis varient des métiers de service aux métiers de la technique aéronautique.

On peut citer par exemple les métiers du secrétariat, agent de passage, agent de réservation, agent relation clientèle, ou encore des formations pour s'occuper de la maintenance aéronautique ou pour passer le baccalauréat professionnel aéronautique.

10.3. Les conditions de travail et de rémunération

L'exploitation des déclarations annuelles d'activités salariées par le Service Etudes Statistiques à la demande du CNT permet de présenter les données suivantes.

10.3.1. Durée du travail

Ces données doivent être interprétées avec précaution dans la mesure où les entreprises déclarent souvent à la rubrique considérée dans les questionnaires la durée légale qui peut être différente de la durée effective du travail.

CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	DUREE MOYENNE HEBDOMADAIRE
Cadres	38,8
Prof. Intermédiaire	38,7
Employés	38,7
Ouvriers	38,9
Apprentis	35,9

Source : DADS – 1998 – SES - Tableau réalisé à partir de données SES (Données concernant les salariés à temps complet).

¹⁰ Ces pourcentages élevés s'expliquent par l'importance des formations périodiques obligatoires dans le secteur.

10.3.2. Rémunérations (Source : idem)

CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	EFFECTIFS SALARIES PERMANENTS	SALAIRES NETS MOYENS (MILLIERS F)
Chefs d'entreprise	111	395
Cadres	9 449	396
Personnels – TA régulier	5 139	494
navigants - TA non régulier techniques	571	422
Prof. Interm.	13 147	172
Employés	12 743	150
Ouvriers	5 196	138
Ensemble	40 646	214

10.4. La sécurité et la prévention

(Voir tableaux statistiques CNAM en annexe III)

A la demande d'entreprises du transport aérien, l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) réalise une étude portant sur les conditions de travail du personnel navigant.

Pour ce faire, un groupe de travail animé par la CRAM Ile de France, assiste les chercheurs de l'INRS; il est constitué de salariés PN et d'un président de CHSCT de compagnies aériennes, de médecins du travail, de représentants du CNT (Conseil National du Transport) et d'ingénieurs conseils et de contrôleurs de sécurité de la CRAMIF.

Cette étude s'est volontairement concentrée sur les vols courts et moyens courriers. En 2002 et 2003, les chercheurs de l'INRS ont effectué 48 vols (périodes estivale et hivernale), pendant lesquels ils ont collecté de nombreuses données.

Durant le premier semestre 2004, les chercheurs de l'INRS vont finaliser l'étude et une première présentation des résultats au groupe de travail est prévue fin juin 2004. Un rapport d'étude sera publié au cours du second semestre 2004 et des notes documentaires seront éditées à l'attention des entreprises et de leurs salariés.

10.5. La négociation collective (données DGAC)

Voir aussi annexe I

- La négociation collective de branche

10.5.1. Le personnel au sol du transport aérien

L'avenant 65 portant sur le transfert de personnel entre sociétés d'assistance en escale a été conclu le 11 juin 2002. Cet avenant a été signé par la FNAM, le SCARA, la CFDT et la CGT-FO. Il a été étendu en décembre 2002

L'avenant 66 portant sur le toilettage du toilettage est venu modifier un certain nombre de dispositions ponctuelles dans la convention collective du personnel au sol. Elle a été signé le 9 juillet 2002 par la FNAM, le SCARA, la CFDT, la CGT, la CFTC et la CGT-FO. A la suite des commentaires effectués par la sous commission à la négociation collective, un avenant 70 modifiant l'avenant 66 a été signé en 2003 par les mêmes signataires en vue d'obtenir une mise à jour sans réserves de la convention collective.

L'avenant 67 portant sur le travail de nuit a été signé le 27 novembre 2002 par la FNAM, le SCARA, la CFTC et la CGT-FO.

L'avenant 68 relatif au relèvement des salaires minimaux mensuels a été signé le 10 décembre 2002 par la FNAM, la CFTC et la CGT-FO. Il a été étendu le 04 juin 2003.

L'année 2002 a mis en évidence la difficulté à contractualiser de manière majoritaire.

10.5.2. Le personnel navigant du transport aérien

- Aucune négociation n'est intervenue au cours de l'année 2002

10.5.3. Le personnel navigants des exploitants d'hélicoptères

Aucune négociation n'est intervenue au cours de l'année 2002. Mais après une interruption depuis octobre 2000, les réunions de la commission nationale mixte de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères ont repris en mai 2003.

- **La négociation collective d'entreprise**

En l'an 2002, la négociation collective d'entreprise a porté principalement sur les salaires. Air France a notamment négocié des accords de participation, d'intéressement, un accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes et un accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

10.6. Les entreprises (données DGAC – DTE)

10.6.1. Aéroports de Paris

- L'emploi

Au 31 décembre 2002, l'effectif total d'Aéroports de Paris, comprenant les agents sous statut Aéroports de Paris c'est à dire les agents permanents, temporaires ainsi que les agents en congé sans solde, atteignait 8 096 agents .

Evolution des effectifs d'Aéroports de Paris par catégorie professionnelle sur 3 années :

ANNEES	CADRES	HAUTE MAITRISE	MAITRISE	EXECUTION PRINCIPALE	EXÉCUTION SIMPLE	TOTAL
2000	869	1 655	2 857	2 418	304	8 104
2001	943	1 727	3 016	2 308	279	8 273
2002	983	1 764	2 970	2 142	237	8 096

Informations 2002 obtenues auprès d'ADP

Source DGAC

Le taux de féminisation pour l'année 2002 est de 39,6%.

Répartition par tranche d'âge des différentes catégories professionnelles (en %) en 2002 :

CATEGORIES	MOINS DE 25 ANS	DE 25 ANS A 49 ANS	DE 50 ANS A 60 ANS	PLUS DE 60 ANS
Cadres	1	64,7	31,2	3
Haute Maîtrise	0,2	65,7	33,7	0,3
Maîtrise	1,9	76,2	21,7	0,3
Exécution	6,7	81	12	0,3
Ensemble	2,8	73,9	22,6	0,6

Informations 2002 obtenues auprès d'ADP- Source DGAC

Aéroports de Paris a embauché, en 2002, 1 122 personnes dont 192 en contrat permanent et 930 en contrat temporaire. Pour cette même année le pourcentage des embauches d'agents de moins de 25 ans est de 51,9% du total des embauches en 2002.

Le nombre de départs pour l'année 2002 s'élève à 1 299 agents(124 démissions , 30 licenciements, 956 agents arrivant en fin de contrat, 4 départs en période d'essai, 144 retraites volontaires, 31 retraites en régime normal et 10 décès).

- La formation professionnelle

ADP a consacré 6,43 % de sa masse salariale brute imposable à la formation professionnelle, soit un budget consacré à la formation continue s'élevant à 17,7 millions d'euros.

- Les rémunérations à Aéroports de Paris

Depuis le début de l'année 2002, l'augmentation de la valeur de référence exprimée par rapport à la valeur atteinte au 31 décembre 2001, a été la suivante :

+ 0,5% à compter du 1^{er} mars 2002

Niveau mensuel moyen des salaires nets par catégorie professionnelle et par sexe en 2002 (en euro) :

CATEGORIES	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Cadres	4 346	3 693	4 188
Haute Maîtrise	2 868	2 869	2 868
Maîtrise	2 268	2 104	2 210
Exécution	1 887	1 677	1 805
Ensemble	2 646	2 275	2 526

Informations 2002 obtenues auprès d'ADP

Source DGAC

- La durée du travail

La somme des heures théoriquement travaillées durant l'année a été de

1 540 heures en 2000

1 547 heures en 2001

1 540 heures en 2002

et la durée hebdomadaire est de 35 heures depuis le 1^{er} février 2000.

- Le dialogue social en 2002

En 2002 ont été conclus un avenant à l'accord ARTT portant création d'un compte épargne temps (signé par CGC, CFTC, UNSA, SAPAP), un avenant à l'accord d'intéressement objectifs sectoriels (CGC, CFTC, UNSA, SAPAP) et un avenant à l'accord plan d'épargne entreprise relatif à la création d'un troisième fonds « Fructi sécurité » (CGC, CFTC, UNSA, SAPAP).

10.6. 2. Le groupe Air France

Le groupe Air France exerce principalement son activité dans le domaine du transport aérien régulier de passagers et de fret et, à travers ses filiales, dans des domaines complémentaires à ce dernier, notamment la maintenance aéronautique, le transit de fret et l'informatique commerciale.

La maintenance est, parmi les activités non aériennes de la compagnie, celle qui représente la partie la plus importante de son chiffre d'affaires consolidé.

Au sein de l'association des compagnies européennes (AEA), Air France se situe au 1^{er} rang pour le transport de passagers pour l'année 2002.

Le 31 mars 2003, à l'issue de l'exercice 2002/2003, le capital d'Air France était détenu à hauteur de 54,4 % par l'Etat, et de 12,9 % par les salariés de la société.

L'entrée des salariés d'Air France dans le capital a été réalisée en février 1999 par une offre de souscription qui leur était réservée, hauteur de 11,5 % du capital. Plus de 72 % des salariés y avaient souscrit à cette date.

- Effectif total d'Air France au 31 décembre 2002 :

	CADRES	MAITRISE/ TECHNICIENS	AGENTS	TOTAL DES PERSONNELS AU SOL	PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE	PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL	TOTAL DES PERSONNELS DE LA COMPAGNIE
2000	7 011	16 472	14 126	37 609	3 797	12 270	53 676
2001	7 517	17 169	14 147	38 833	4 061	13 233	56 127
2002	7 789	17 739	13 866	39 394	4 134	13 111	56 639
%	3,6	3,3	-2	1,4	1,8	-0,9	0,9

*Informations 2002 obtenues auprès d'Air France
Source DGAC*

Sur un effectif total de 56 639 salariés, le taux de féminisation dans la compagnie Air France pour l'année 2002 est de 40,5%.

- Répartition par tranche d'âge au 31 décembre 2002 :

	CADRES	MAITRISE/ TECHNICIENS	AGENTS	PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE	PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL
Moins de 25 ans	65	189	1 911	94	604
de 25 à 34 ans	1 015	2 680	6 720	979	6 412
de 35 à 44 ans	2 430	6 608	2 851	1 181	4 137
de 45 à 54 ans	3 000	6 179	1 780	1 383	1 899
55 ans et plus	1 279	2 083	604	497	59

*Informations 2002 obtenues auprès d'Air France
Source DGAC*

- La formation professionnelle chez Air France

Le montant du budget consacré à la formation continue en 2002 est de 205 221 555 euros.

5,39% de la masse salariale ont été consacrés à la formation continue pour le personnel au sol en 2002, 20,80% pour le personnel navigant technique et 10,16% pour le personnel navigant commercial.

Au total, 9,88% de la masse salariale ont été consacrés à la formation continue chez Air France en 2002.

Cette même année, Air France a formé 278 apprentis à des diplômes des métiers de service (accueil dans les transports, télébilletterie, vente à distance...) ainsi qu'à des diplômes de la technique aéronautique (construction et maintenance aéronautique).

De plus, en 2002, 359 salariés ont bénéficié d'un contrat de qualification.

- Les rémunérations

Niveau mensuel moyen des salaires bruts par catégorie professionnelle en 2002 :

CADRES	MAITRISE/ TECHNICIENS	AGENTS	COMMANDANTS DE BORD	OFFICIERS PILOTES	OFFICIERS MECANICIENS	PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE	PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL
3 955	2 736	2 146	13 819	7 756	9 771	10 427	2 634

*Informations 2002 obtenues auprès d'Air France
Source DGAC*

- **La durée du travail** du personnel au sol d'Air France en 2002 était de 35 heures.

Pour le personnel navigant, la durée normale du travail est fixée à 75 heures de vol par mois, que l'on soit en court courrier, en moyen courrier ou en long courrier.

10.6.3. Les transporteurs régionaux

On entend par transporteurs régionaux l'ensemble des compagnies aériennes françaises établies en métropole exploitant principalement des liaisons régulières court-courrier intérieures ou intra-communautaires.

De fait, ces transporteurs régionaux opèrent principalement sur des liaisons transversales région-région ou région-Europe, en s'appuyant sur des plates-formes de correspondances ("hubs") régionales, qui sont Lyon pour Brit Air ou Clermont-Ferrand pour Régional Compagnie Aérienne Européenne, ainsi que sur des liaisons entre Paris et des villes de régions et d'Europe de taille moyenne, qui ne nécessitant pas d'appareils de plus de 100 places. Certaines des liaisons exploitées sont soumises à des obligations de service public et subventionnées.

En termes de parts de marché, le transport aérien régional est toujours très concentré, en dépit d'un nombre important de compagnies. Ainsi, en 2002, quatre grandes compagnies (Air Littoral, Brit Air, CCM Airlines et Régional CAE) avaient transporté la quasi-totalité du trafic de l'ensemble des compagnies régionales équivalent à 6 234 186 passagers, soit une hausse de près de 11,5 % par rapport à 2001.

10.6.4. les compagnies long courrier, charter et fret (hors Air France)

(voir tableau des effectifs en annexe III.11 bis)

En 2002, ce secteur regroupait 15 compagnies :

- les compagnies Air Lib, Corsair, Altitude Plus (anciennement Aérolyon) et Aigle Azur qui assuraient outre, des vols à la demande, des liaisons régulières moyen et long-courrier (à destination principalement des DOM, de la Polynésie Française et, pour la dernière, du Maghreb) ;
- les compagnies « charter » : Aéris, Air Jet, Air Méditerranée, Blue Line, Eagle Aviation, Euralair Horizons, et Star Airlines spécialisées dans les vols à la demande ;
- les compagnies de transport de fret à la demande : Airbus Transport International, Europe Airpost, Axis Airway et West-air.fr (anciennement Société Nouvelle Air Provence International - SNAPI).

Les compagnies City Bird France, SNAPI, Aérolyon et Altitude Plus ont disparu au cours de l'année 2002, les compagnies Blue Line et West-air.fr se sont créées pendant cette même année.

L'année 2002 a été marquée par la persistance des difficultés financières de la compagnie Air Lib malgré l'attribution par l'Etat d'un prêt FDES en début d'année et sa prolongation au moins de juin.

Le lancement du nouveau produit baptisé Air Lib Express orienté « bas tarif » a permis à la compagnie d'accroître ses parts de marché mais ses coûts d'exploitation trop élevés, ont rapidement posé la question de la viabilité économique d'une telle activité.

A l'automne 2002, Air Lib a toutefois décidé d'étendre ce produit à la quasi-totalité de son réseau domestique et à la desserte des Antilles.

Après de multiples péripéties, la liquidation judiciaire de la compagnie a été prononcée et l'exploitation d'Air Lib a cessé en février 2003 .

Selon les informations disponibles, plus de la moitié des salariés aurait été à ce jour reclassée dans le cadre du plan de sauvegarde mis en place à la suite de la défaillance de la Compagnie de navigation.

D'autres compagnies , comme Aéris et Euralair ont connu un sort analogue en 2003, bien que cette dernière compagnie ait bénéficié finalement d'un plan de reprise.

Ces difficultés traduisent entre autres la difficulté de rivaliser sur le même terrain des bas tarifs avec les compagnies à bas coûts basées dans des Etats membres où la législation du travail est plus souple et qui ont recours à une grande flexibilité dans les conditions d'emploi et de rémunération de leurs personnels, appelés en outre à exercer des tâches annexes à leur métier de base qui sont habituellement confiées à du personnel spécifique.

ANNEXE I

LE CADRE REGLEMENTAIRE ET CONVENTIONNEL DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES

I) Modifications législatives et réglementaires intervenues en 2002-2003

I.I. La réglementation communautaire (Transports routiers de passagers et marchandises)

I.I.1. Les règlements communautaires

- **Règlement CE) n° 484/2002 du Parlement européen et du Conseil du 1^{er} mars 2002 modifiant les règlements (CEE) n° 881/92 et (CEE) n° 3118/93 du Conseil afin d'instaurer une attestation de conducteur.**

Ce texte instaure une attestation communautaire uniforme permettant de vérifier efficacement la régularité du statut professionnel des conducteurs de pays tiers employés par des transporteurs des Etats membres effectuant des transports internationaux de marchandises.

En effet, l'impossibilité de vérifier la légalité de l'emploi ou de la mise à disposition des conducteurs, en dehors du territoire de l'Etat membre d'établissement du transporteur, a donné naissance à un marché dans lequel des conducteurs des pays tiers sont parfois engagés irrégulièrement et uniquement pour assurer des transports internationaux à l'extérieur de l'Etat membre dans lequel le transporteur est établi.

C'est pour contrevenir à ces pratiques que ce règlement a été conçu. Souvent, ces conducteurs engagés irrégulièrement travaillent dans des conditions précaires et ils sont sous-payés, ce qui met en péril la sécurité routière.

Cette situation engendre d'importantes distorsions de concurrence entre les transporteurs qui utilisent de telles pratiques et ceux qui recourent uniquement à des conducteurs employés légalement.

La nouvelle réglementation prévoit que désormais le conducteur ressortissant d'un pays tiers soit en possession d'une attestation de conducteur. L'attestation doit certifier que le conducteur répond aux conditions d'emploi prévues dans les dispositions législatives et réglementaires applicables sur le territoire de l'Etat membre d'établissement du transporteur.

Le champ d'application du règlement est limité aux conducteurs ressortissants des pays tiers. Il est envisagé l'extension du champ d'application, sur la base d'une évaluation par la Commission, aux conducteurs ressortissants des Etats membres.

L'attestation de conducteur est délivrée par l'Etat membre à la demande du titulaire de la licence communautaire pour chaque conducteur ressortissant d'un pays tiers qu'il emploie légalement.

Cette attestation doit être conforme au modèle figurant dans l'annexe du règlement. L'attestation est délivrée pour une durée à déterminer par l'Etat membre qui la délivre, ne pouvant pas toutefois excéder cinq ans. Elle sera présentée à toute réquisition des agents chargés du contrôle.

Ces dispositions sont applicables depuis le 19 mars 2003.

- **Annexe 1B du règlement 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985** modifié concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route, publiée au Journal officiel des Communautés européennes le 5 août 2002.

Cette annexe technique définit les spécifications fonctionnelles et techniques du nouvel appareil de contrôle ainsi que les obligations en matière de sécurité et d'interopérabilité.

- **Processus en cours de modification du règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant les temps de conduite et de repos des conducteurs**

La Commission a présenté le 12 octobre 2001 une proposition de nouveau règlement destiné à remplacer le règlement 3820/85 sur les temps de conduite et de repos.

La proposition présentée par la Commission comporte certaines améliorations (suppression du fractionnement des interruptions de conduite, suppression du repos quotidien fractionné, allongement du repos hebdomadaire, clause d'extraterritorialité rendant possible la poursuite des infractions commises à l'étranger) mais ne comporte pas de réduction des temps maximaux de conduite qui restent fixés à 56 heures sur une semaine et à 90 heures sur deux semaines.

L'objectif poursuivi par la France est d'aboutir à une réduction significative des temps de conduite de manière à les rendre compatibles avec les temps maximaux de travail fixés par la directive du 11 mars 2002 compte tenu du volume des autres temps (autres travaux, disponibilité) associés à l'activité de conduite.

Ce projet, présenté sous la présidence belge, a été longuement discuté sous la présidence espagnole pendant le 1^{er} semestre 2002, mais peu sous la présidence danoise. La présidence grecque ne l'a pas inscrit à son programme de travail pour le 1^{er} semestre 2003.

Il a cependant été examiné par le Parlement européen, qui a fait quelques propositions d'amélioration qui recueillent l'avis favorable de la France, telle la référence à la semaine calendaire pour la période de référence de la durée de conduite.

I.1.2. Les Directives

- **La directive n° 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier concernant le temps de travail des personnels roulants a été publiée au JOCE du 23 mars 2002**

Cette directive comporte une définition précise du temps de travail des conducteurs. Elle fixe la durée hebdomadaire du travail à 48 heures en moyenne sur 4 mois et à 60 heures sur une semaine isolée. Elle concerne les salariés et les conducteurs indépendants.

Elle limite à 10 heures la durée quotidienne du travail des personnels effectuant du travail de nuit. La date limite de transposition est le 23 mars 2005.

Elle s'appliquera aux conducteurs indépendants à compter du 23 mars 2009, sur la base d'une proposition de la Commission européenne devant intervenir deux ans avant cette date..

I.II La réglementation nationale

I.II.1. La législation

- **Loi N° 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure.**

Le titre IV de cette loi comporte des dispositions relatives aux activités de sécurité privée auxquelles sont soumises les activités de transport de fonds, bijoux et métaux précieux lorsqu'elles ne sont pas exercées par un service public administratif.

Il prévoit notamment l'agrément des personnes qui exercent une telle activité à titre personnel ou dirigeant ou gèrent une personne morale exerçant cette activité. La délivrance de l'agrément, de même que l'embauche, sont soumises à différentes conditions dont celle de justifier d'une aptitude professionnelle dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

La loi prévoit également que, sauf dérogations définies par décret en Conseil d'Etat, les agents exerçant ces activités portent une tenue particulière et sont armés. Elle comporte des dispositions relatives au contrôle et à la répression.

I.II.2. Les décrets

- **Décret N° 2002-622 du 25 avril 2002 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises.**

Deux décrets relatifs à la **durée du travail** dans les entreprises de **transport routier de marchandises** publiés au *JO* du 28 avril comblent le vide juridique consécutif à l'annulation partielle par le Conseil d'État, en novembre dernier, du décret du 27 janvier 2000 .

Le premier décret fixe la **durée du travail** dans les entreprises de transport routier de marchandises, tandis que le second décret fixe le **contingent d'heures supplémentaires** applicable dans la même branche.

Le dispositif est complété par un **accord de branche** portant sur la **rémunération** des temps de service.

Le dispositif distingue **trois catégories** de conducteurs.

Pour les personnels roulants « **longue distance** » (ou « **grands routiers** »), le temps de service est fixé à 43 heures par semaine (35 heures + 8 heures d'équivalence) ou 186 heures par mois. Par ailleurs, la durée de temps de service maximale hebdomadaire sur une semaine isolée est de 56 heures.

La durée de temps de service maximale hebdomadaire sur un mois est de 50 heures (ou 220 heures par mois).

Les conducteurs de **messagerie** et les **convoyeurs de fonds** relèvent désormais du droit commun des **35 heures**.

Pour eux, les dispositions applicables ne sont entrées en vigueur trois mois après, afin que les entreprises puissent s'organiser.

Pour les conducteurs « **courtes distances** », la durée des temps de service est fixée à 39 heures par semaine (35 heures + 4 heures d'équivalence) ou 169 heures par mois), mais un **passage progressif aux 35 heures** est prévu.

Le calendrier et les modalités du retour au droit commun de 35 heures sera déterminé en fonction des résultats d'une évaluation annuelle portant sur les conditions de travail.

À titre transitoire (dans la perspective d'un retour au contingent de 130 heures), le contingent d'**heures supplémentaires** est fixé pour ces conducteurs à **180 heures** par an et par salarié. La durée de service maximale hebdomadaire est de 48 heures sur une semaine isolée ou 208 heures par mois.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er mai, à l'exception de celles concernant les conducteurs de messagerie et les convoyeurs de fonds.

- **Décret N° 2002-1360 du 20 novembre 2002 modifiant le décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds.**

Ce décret fixe les conditions dans lesquelles les fonds peuvent être transportés dans des véhicules blindés équipés de dispositifs garantissant que les fonds transportés pourront être détruits ou rendus impropres à leur destination (nouvelles technologies).

- **Décret N° 2002-1361 du 20 novembre 2002** modifiant le décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000 déterminant les aménagements des locaux desservis par les personnes physiques ou morales exerçant l'activité de transport de fonds.

Ce décret soumet les locaux desservis par des véhicules blindés équipés de nouvelles technologies aux mêmes règles d'aménagement que ceux desservis par des véhicules banalisés.

- **Décret N° 2003-440 du 14 mai 2003** relatif à l'extension de l'obligation du port de la ceinture de sécurité aux occupants des poids lourds et modifiant le code de la route.

Désormais, tout conducteur ou passager doit porter une ceinture de sécurité homologuée dès lors que le siège qu'il occupe en est équipé.

- **Décret N° 2003-637 du 9 juillet 2003** relatif à l'extension de l'obligation du port de la ceinture de sécurité aux occupants des autobus et autocars et modifiant le code de la route.

Ces nouvelles dispositions imposent aux conducteurs et passagers des véhicules de transport en commun équipés de ceintures de sécurité par construction le port de cette ceinture.

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

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

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

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

Dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs, il instaure des modalités de décompte du temps de travail en cas de double équipage, selon lesquelles le temps non consacré à la conduite pendant la marche du véhicule par des conducteurs est compté comme travail effectif pour 50% de sa durée. Il précise les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être fractionné pour une des deux journées en demi-journées et celles dans lesquelles la réduction de la durée du travail peut s'effectuer par l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Il prévoit que, sans autorisation de l'inspecteur du travail des transports, l'amplitude de la journée de travail ne doit pas excéder 13 heures pour le personnel roulant affecté à un service régulier et 14 heures pour le personnel roulant affecté à un service occasionnel .

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

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

Ce décret définit les modalités d'application du code du travail en distinguant les différentes catégories de personnel assurant la restauration dans les trains : commercial, logistique et administratif. Il permet la mise en œuvre complète des différents accords d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclus depuis 1998 dans ce secteur.

I.II.3. Les arrêtés

- **Arrêté du 11 mars 2003** modifiant l'arrêté du 17 novembre 1987 modifié relatif à la réglementation technique et de sécurité des remontées mécaniques.

Les prescriptions géométriques à mettre en œuvre lors de la conception et la construction des téléphériques monocâbles sont modifiées par cet arrêté qui impose également, dans certains cas, la mise en place d'une signalisation de cheminement du personnel dans le cadre d'un plan de circulation et modifie l'équipement des plates-formes par des garde corps.

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

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

L'arrêté interministériel du 30 juillet 2003 définit pour ce personnel les conditions d'aptitude physique et professionnelle à remplir, les règles relatives à la formation, à l'évaluation des compétences et à l'habilitation aux fonctions de sécurité. Il concerne 19 fonctions de sécurité incluant le métier de conducteur mais également de nombreux métiers liés à l'exploitation et à la maintenance du matériel et de l'infrastructure.

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

Pour mémoire, il convient de mentionner également l'intervention du décret n° 2003-425 du 9 mai 2003 relatif à la sécurité des transports publics guidés et ses arrêtés d'application.

II) La négociation collective dans les transports terrestres

II.1. Accords conclus dans les transports routiers de marchandises

- **Le Protocole d'accord du 25 novembre 2002 relatif à la politique salariale conventionnelle dans les transports routiers de marchandises**

L'accord porte sur les points suivants :

- **Accompagnement de la convergence des SMIC.** L'accord intéresse **toutes les catégories professionnelles.**

Portant sur les trois années **2003, 2004, 2005**, il programme une augmentation des rémunérations conventionnelles permettant au secteur d'accompagner la loi sur la convergence du SMIC et des garanties de rémunération.

À ce titre, trois étapes linéaires d'augmentation, chacune de 3,675 %, sont prévues, durant ces trois ans, permettant une hausse de tous les salaires horaires d'au moins 11,40 %.

-> **Salaires minimaux horaires.**

Les barèmes de salaires minimaux, pour chacune des trois années, afficheront des taux horaires (sauf pour les ingénieurs et cadres). Les barèmes de salaires professionnels garantis des **ouvriers** et des **employés** seront revalorisés au **1er juillet** de chaque année.

Au total, les valeurs horaires augmenteront en moyenne durant cette période triennale de **14 %** pour les ouvriers, de 15,4 % pour certains conducteurs « courte distance » qui bénéficient d'un « coup de pouce supplémentaire ». Ils augmenteront en moyenne de **13 %** pour les employés. Les salaires minimaux des autres catégories de personnels, c'est-à-dire les personnels **techniciens** et **agents de maîtrise** et les **ingénieurs** et **cadres**, évolueront au **1er janvier** de chacune des trois années.

-> **Garanties annuelles de rémunération.**

Les dispositions sur les garanties annuelles de rémunération (GAR) prévoient, pour la première fois, des barèmes base **39 heures** et base **35 heures**, durant deux ans, pour les **ouvriers sédentaires**, les employés, les **techniciens** et agents de maîtrise.

Au cours de la troisième année, en 2005, il « sera procédé aux réajustements nécessaires » afin que les GAR pour 35 heures ne soient pas inférieures aux GAR 39 heures de 2003. Les barèmes incluent des **garanties de progression** de l'écart de salaires existant entre les GAR et la somme des mensualités de salaires professionnels (1 % en 2003, 2 % en 2004 et 3 % en 2005, selon l'UFT).

Pour les ouvriers et les employés, la garantie annuelle est calculée chaque année sur la base des salaires minimaux revalorisés en juillet.

-> **Clause de rendez-vous, congé de fin d'activité.** Une clause de revoyure prévoit que les parties signataires se réuniront chaque année, si l'**inflation** est **supérieure à 1 %**, pour « définir les conditions dans lesquelles il sera procédé aux ajustements nécessaires ».

Par ailleurs, une décision du conseil d'administration du fonds assurant la **gestion du CFA** (congé de fin d'activité à 55 ans) des conducteurs, permet d'augmenter, de 2003 à 2007, le taux d'appel de la cotisation (patronale et salariée) finançant le CFA des conducteurs du transport de marchandises. Cette mesure, réclamée par les syndicats signataires, assurera le financement de ce dispositif pour les années à venir.

- Dans le **transport de déménagement** non concerné par l'accord du 25 novembre 2002,

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

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

- **Extension de l'accord du 23 avril 2002 sur le temps de service**

L'accord sur les temps de service dans le **transport de marchandises**, signé le 23 avril 2002 - dans le cadre de la CCN des **transports routiers** et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 - par la partie patronale et par la FGTE-CFDT, est **étendu** par arrêté.

L'accord du 23 avril 2002 **accompagne** les **deux décrets** n°s 2002-622 et 2002-625 du 25 avril 2002, relatifs à la **durée du travail** et au contingent d'**heures supplémentaires**. Ensemble, ils comblent le vide juridique créé par l'annulation du décret du 27 janvier 2000 par le Conseil d'État.

Les dispositions conventionnelles définissent les règles de **rémunération** des heures de temps de service des **personnels roulants** du transport de marchandises, des activités auxiliaires et du déménagement, en conservant la distinction entre les « **grands routiers** » et les autres roulants, mais en leur appliquant les mêmes règles : les heures de temps de service ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % de la 36^e à la 43^e heure de temps de service (de la 153^e à la 186^e en cas de décompte sur le mois) et à une majoration de 50 % à partir de la 44^e heure (à compter de la 187^e en cas de décompte sur le mois).

Publié au *Bulletin officiel des conventions collectives* 2002-23 du 6 juillet 2002, l'accord est rendu obligatoire par référence au décret n° 2002-622, au bénéfice de ces salariés, **à l'exclusion** des **conducteurs de messagerie** et des **convoyeurs de fonds**, qui relèvent, dans ce cadre, du droit commun.

L'arrêté d'extension ne comporte pas de réserves.

- **Extension de l'accord sur le travail de nuit**

Le protocole de novembre 2001 sur le **travail de nuit** dans le transport de marchandises fixe les durées maximales de travail de nuit et les compensations à cette forme d'emploi. Son arrêté d'extension, publié au *JO* du 19 juillet 2002, comporte des **exclusions** et des réserves.

Le décompte d'une durée du travail maximale de nuit, calculée sur 12 semaines, des conducteurs **grands routiers** et des autres personnels roulants est exclu car contraire à des dispositions du décret du 26 janvier 1983, modifié.

Le recours au compte **épargne-temps** pour y placer le nouveau **repos compensateur** au travail de nuit est rejeté comme contraire à l'article L. 213-4 alinéa 1 du Code du travail relatif aux travailleurs de nuit.

L'**articulation** entre négociations de branche et d'entreprise organisée à l'article 4 de l'accord est estimée contraire au dispositif légal.

Enfin, des **réserves** qui concernent les **personnels sédentaires**, soulignent que des clauses obligatoires (prévues par la loi) manquent encore. La durée du travail des sédentaires est donc étendue sous réserve et avec la précision que la **compensation en repos** doit être accordée à tous, et pas seulement à ceux effectuant au moins 50 heures de travail par mois

- **Contrepartie d'embauche en cas de congé de fin d'activité**

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

- **L'accord du 11 juillet 2002 sur le classement des emplois spécifiques à la logistique**

Les partenaires sociaux ont poursuivi l'élaboration d'une **couverture conventionnelle** au bénéfice des salariés de la **logistique**.

Après un premier accord d'étape du 28 novembre 2001 précisant la place des prestations de logistique dans le champ d'application de la convention collective nationale des **transports routiers** et activités auxiliaires du 21 décembre 1950, un **accord de classification** a été signé le 11 juillet 2002.

Comme le premier texte, l'accord du 11 juillet 2002 a été conclu par l'UFT et l'Unotra avec les fédérations syndicales, à l'exception de la CGT et de FO.

Les signataires précisent qu'ils ont **traité en priorité** de la classification, qu'ils ont pour objectif de conclure un « protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi » du secteur. Ils soulignent que ces emplois spécifiques sont définis dans le cadre d'une « **démarche globale d'identification de la logistique** ».

La nouvelle classification définit **21 emplois** qui se voient attribuer un **coefficient hiérarchique** dans les grilles conventionnelles. Les emplois autres que ceux spécifiquement identifiés par l'accord devront être classés par les entreprises conformément aux dispositions qui existent déjà dans la branche et qui seront actualisées.

II.2. Dans les transports routiers de voyageurs

- **L'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 18 avril 2002**

Cet accord conclu par L'UFT, l'Unotra et la CFDT est applicable après extension et a été complété par un accord sur les salaires, le 24 juillet 2002.

Le texte inclut des **dispositions salariales** - création d'un **13e mois** et d'une **garantie de rémunération** pour le passage au nouveau dispositif - et une **garantie d'emploi** en cas de successions de prestataires, lors de la cessation d'un contrat ou d'un marché public.

Le travail effectif des conducteurs inclut temps de conduite, temps de travaux annexes, temps à disposition, définis par l'accord. Les travaux annexes évalués « au regard des temps réellement constatés » sont d'au moins une heure par semaine. Les autres temps (les « coupures ») sont « indemnisés » par l'accord.

En cas de double équipage, le temps non consacré à la conduite est rémunéré pour 100 % de sa durée et pris en compte dans le décompte du temps de travail pour 50 % seulement.

Le contingent d'heures supplémentaires des « roulants » est ramené de 195 à 150 heures pour le premier exercice d'application, puis à 130 heures (comme pour les autres personnels). Chaque conducteur bénéficie d'un nombre minimal de dimanches non travaillés (13 par an en « grand tourisme »).

L'accord du 18 avril 2002 comporte deux chapitres spécifiques, portant, respectivement, sur les **modalités de réduction** et sur le **travail à temps partiel** en périodes scolaires. La RTT peut être journalière, hebdomadaire, sur la quatorzaine (durée du travail de 70 heures) ou sur l'année. Le temps partiel peut aussi être modulé, même en l'absence d'accord d'entreprise sur ce thème.

Les signataires ont, par ailleurs, conclu, le 24 juillet, un accord complémentaire **sur les salaires minimaux**. Ce texte est applicable depuis le **1er juillet 2002**, et succède à deux recommandations salariales. L'augmentation des barèmes horaires par rapport à 1997 (dernier accord signé) atteint 13,4% (26,4 % dans les entreprises passant à 35 heures).

Un **accord annexe** définit un **programme de négociation** dans les activités du tourisme.

- Un **avenant** signé le 28 avril 2003 entre l'UFT, l'Unotra et par la fédération CFDT vient compléter les dispositions de l'accord du 18 avril 2002.

Les modifications récemment apportées portent notamment sur l'**indemnisation des dépassements d'amplitude**. Son taux, fixé à 65 % de la durée de dépassement de l'amplitude, est applicable à l'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures. Il est aussi prévu que chaque conducteur bénéficiera d'un nombre de dimanches et jours fériés non travaillés relevé à 18 pour le conducteur de grand tourisme (classé 150 V) et à 25 pour les autres conducteurs.

Concernant le travail à temps partiel des conducteurs, l'accord initial garantissait déjà un horaire contractuel d'au moins 550 heures par an. L'avenant de 2003 renforce l'engagement des entreprises à « **privilégier** systématiquement » **l'emploi à temps complet**. Ainsi, un droit à être requalifié conducteur à temps complet est ouvert, à partir du 1er septembre 2004, à chaque salarié dont le volume d'heures de travail effectif atteint 1 440 heures par an.

Les dispositions sur le contrat de travail des **conducteurs scolaires** réduisent le **déla**i de **prévenance** (de sept jours à trois jours ouvrables) exigé de l'employeur, en cas de **modification des jours scolaires**. Sont aussi précisées les **conditions de cumul d'emploi** (classification, droit à congés payés) des conducteurs qui occupent, chez le même employeur, un poste supplémentaire, pour les jours de travail situés en dehors des périodes d'activités scolaires.

II.3 Dans les remontées mécaniques

Les partenaires sociaux de la branche ont poursuivi leurs travaux en 2001/2002 lors des trois réunions de la Commission mixte paritaire qui se sont tenues à LYON en présence du SNTF et des représentants de la CFDT, de la CGT et de la CGT-FO.

Cette instance a été convoquée par le Président aux dates suivantes :

- le 18/10/01 (110^{ème} séance),
- le 28/11/01 (111^{ème} séance),
- le 12/06/02 (112^{ème} séance).

Il ressort du traitement des ordres du jour, les points suivants :

L'évolution des rémunérations

- **Revalorisation des salaires en 2002 par accord paritaire au 1^{er} juin 2002 :**

Par rapport au 1er décembre 2001, l'accord porte revalorisation

des salaires minimaux professionnels de :

- au coefficient 125 de 1,5 % (avec application de la formule $y = ax + b$ entre le 125 et le 179),
- au coefficient 179 de 1,3 % (avec application de la formule $y = a'x + b'$ entre le 179 et le 565),
- au coefficient 565 de 1 %, pour une durée de travail de 169 heures et pour une ancienneté nulle.

- **Revalorisation des indemnités et primes**

Au 1^{er} décembre 2001 l'accord salarial a également revalorisé les indemnités et primes :

a) Indemnité compensatrice de panier journalier :

Elle est portée de 4,98 Euros à 5,08 Euros.

b) Indemnité compensatrice d'équipement mensuelle :

- Skis et bâtons : portée de 32,24 Euros à 33 Euros.
- Chaussures : portée de 12,96 Euros à 14 Euros.

On doit souligner l'effort de revalorisation de ces deux primes qui marquent l'intérêt porté aux conditions de travail du personnel.

c) Prime de langues étrangères :

Elle est portée de 40,93 Euros à 41,67 Euros.

d) Prime d'artificier :

Elle est portée de 25,81 Euros à 26,28 Euros.

II. 4. Dans le transport aérien et l'assistance en escale

- **Compensation du travail de nuit**

Un accord du 14 janvier porte sur le **travail de nuit** du **personnel au sol** employé par le **transport aérien**, tandis qu'un avenant du 10 décembre 2002 revalorise les **salaires** minimaux au 1er décembre 2002.

Le **premier accord** sur le travail de nuit a été signé par la Fédération nationale de l'aviation marchande, le Syndicat des compagnies aériennes autonomes, et par FO. Applicable rétroactivement au **1er mai 2002**, il fait l'objet d'une demande d'extension. Le **travailleur de nuit** est celui qui :
- accomplit au moins **deux fois** par semaine au moins **trois heures** sur la plage de nuit ;
- effectue **270 heures** sur la plage de 21 heures à 6 heures (ou celle substituée) dans l'année civile.

Sa **durée du travail** peut être portée à **10 heures** dans plusieurs activités qui s'exercent « généralement en cycles de travail, avec une répartition moyenne sur moins de cinq jours par semaine ».

Elle peut atteindre **12 heures** en cas de circonstances exceptionnelles ou d'**aléas d'exploitation**. Un **repos compensateur** est acquis au travailleur de nuit, d'une durée forfaitaire égale à **un jour** entre 270 et 399 heures de nuit, **deux jours** entre 400 et 899 heures, **trois jours** entre 900 et 1 399 heures et **quatre jours** au-delà.

Par ailleurs, un temps de **pause de 30 minutes** est dû quand le travailleur de nuit a effectué six heures consécutives.

- **Revalorisation des salaires minima**

L'avenant 68 sur les **salaires minimaux** a été signé par la Fédération nationale de l'aviation marchande et par FO. Ce texte porte la valeur du point à **5,91 €** et la somme fixe à **42 €** à compter du **1er décembre 2002**, soit une augmentation de **2 %** par rapport aux valeurs de janvier 2002, résultant de l'avenant 63. Par ailleurs, les salaires correspondant aux coefficients 160, 165 et 170 sont revalorisés de **4 %**, tandis que ceux des coefficients 175 et 180 le sont de **3 %**.

La grille de décembre 2002 (pour un horaire hebdomadaire de 35 heures) est ainsi comprise entre 1 051,49 € au coeff. 160 et 4 474,50 € au coeff. 750. L'accord inclut une clause de rendez-vous à la fin du premier semestre de cette année, « pour négocier les minima conventionnels en fonction des évolutions législatives éventuelles relatives à l'évolution du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération ».

- **Accord du 16 juillet 2003 sur la cessation d'activité du personnel au sol dans le transport aérien**

Les salariés de 57 ans, justifiant d'une **durée de cotisation** à l'assurance vieillesse de **36 ans**, peuvent cesser leur activité jusqu'à ce qu'ils aient au moins 60 ans et bénéficient d'une retraite à taux plein. La condition d'ancienneté est de trois ans (continus) dans la branche et un an, de manière continue, dans l'entreprise

Les fonctions exercées (pénibilité des emplois) sont celles prévues par le décret du 9 février 2002.

Pour bénéficier du dispositif, les salariés doivent avoir accompli 15 ans à la chaîne ou 15 ans en équipes successives (équipes se succédant à un même poste, sans se chevaucher) ou avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an durant 15 ans. La Cats est ouverte à des travailleurs handicapés ayant au moins 40 trimestres validés pour la retraite.

Exceptionnellement, le rappel au travail peut être demandé à un salarié ayant adhéré à la Cats depuis moins de 12 mois. Le retour au travail ne peut durer plus de six mois.

Le **revenu de remplacement** est de 65 % du salaire de référence, dans la limite du plafond de Sécurité sociale, plus 50 % du salaire de référence pour la part entre une et deux fois ce plafond.

Les entreprises peuvent verser une part de l'indemnité de départ à la retraite à l'entrée en Cats, selon des modalités fixées par leur accord. Elles « veillent » à garantir la poursuite des droits à la mutuelle d'entreprise.

Les entreprises qui ont un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire, « pourront examiner », dans le cadre de leur négociation, les conditions de son maintien. Enfin, il est « recommandé » que les préretraités bénéficient des **activités sociales** des comités d'entreprise.

Par ailleurs, un **avenant 69**, du 1er juillet 2003, conclu par la Fnam et les fédérations CFDT, CGT et FO, tend à **améliorer** le fonctionnement de la **commission mixte paritaire** de la branche, grâce à la participation de salariés d'entreprise aux réunions.

- **Transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale**

Un avenant du 11 juin 2002 à la CCN du **personnel au sol** des entreprises de **transport aérien**, relatif au **transfert de personnel** entre entreprises d'assistance en escale est étendu.

L'arrêté d'extension ne comporte ni exclusion ni réserve et rend ainsi obligatoire le dispositif prévu par l'avenant, pour tous les employeurs et les salariés relevant de cette CCN.

Ce texte, qui prend la forme d'une annexe VI à la CCN du personnel au sol du 22 mai 1959, définit les conditions de transfert de personnel, en cas de mutation d'un marché d'assistance en escale ou de mutation d'un contrat commercial.

Elle **garantit la reprise de l'ensemble des personnels affectés au marché** en cause et s'applique même si la prestation n'est pas assurée par des personnels exclusivement affectés au marché en cause.

La société « entrante » reprend les effectifs déterminés par les besoins de l'activité transférée, sous réserve qu'ils y soient affectés depuis **au moins quatre mois**.

Le recours à un **expert** est prévu en cas de désaccord entre les deux entreprises sur le nombre de salariés concernés, tandis que les salariés transférés conservent leur rémunération, ancienneté et qualification. L'annexe a été publiée au *Bulletin officiel des conventions collectives* 2002-31 du 31 août 2002.

- **Modifications conventionnelles diverses**

Par ailleurs, un **avenant 66** porte **modification** de certaines dispositions de la convention collective nationale. Conclu le 9 juillet 2002 par la FNAM (Fédération nationale de l'aviation marchande) et le Syndicat des compagnies aériennes autonomes, avec les fédérations syndicales CFDT, CFTC, CGT et FO, il est publié au *Bulletin officiel des conventions collectives* 2002-37 du 12 octobre 2002.

Ce texte modifie, notamment, les dispositions conventionnelles sur les **licenciements collectifs**, sur l'**indemnité** de licenciement et sur le travail à **temps partiel**.

Il faut également citer l'accord du 31 juillet 2002 portant création d'une **annexe** à la convention **collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité**, spécifique au métier de la sûreté aérienne et aéroportuaire. Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 21 octobre 2002 (J.O. du 24 octobre).

ANNEXE II Données européennes

I) Données générales Eurostat (voir également tableaux en annexe III.1

Les données sociales Eurostat concernent quasi-exclusivement l'emploi et ne permettent, par ailleurs, que difficilement la reconstitution de séries longues (variation de périmètre dans les séries).

En 2000, le secteur des transports dans l'Union européenne emploie au total environ 7 millions de personnes parmi lesquelles 57% sont occupées dans le transport terrestre, 3% dans le transport maritime, 6% dans le transport aérien et 34% dans les activités auxiliaire et de support (en incluant les agences de voyage et tours opérateurs).

Les trois modes principalement employeurs sont le transport routier de marchandises (1,7 millions d'emplois), le rail (1 million d'emplois) et le transport routier de passagers (940000 emplois).

Quatre pays, l'Allemagne, la France et, à parts égales, l'Italie et le Royaume-Uni concentrent plus de 60% des emplois du secteur transport dans l'Union.

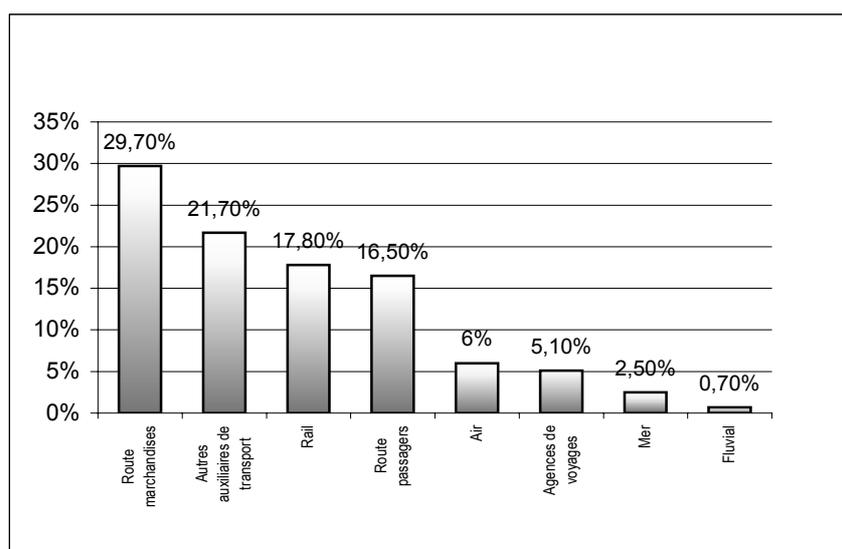
La réunification allemande a contribué à faire de l'Allemagne le premier employeur de l'Union Européenne, tandis que le Royaume Uni (sous réserve de modifications de périmètre statistique dans Eurostat) semble être le seul Etat membre à connaître une diminution de son emploi "transport" au cours des 10 années considérées.

Evolution des emplois dans le secteur des transports 1989- 2000

EN MILLIERS DE PERSONNES	1989	% TOTAL UE À 12	1998	% TOTAL UE À 15	2000
Allemagne	586*	14%	1 277	22%	n.a.
Autriche			169	3%	n.a.
Belgique	138	3%	167	3%	197,6
Danemark	104	3%	137	2%	132,8
Espagne	484	12%	514	9%	714,7
Finlande			94	2%	112,8
France	665	16%	895	16%	1010,9
Grèce	150	4%	210	4%	n.a.
Irlande	29	1%	46	1%	44,8
Italie	747	18%	804	14%	884,2
Luxembourg	7		14	0%	16,5
Pays Bas	204	5%	319	6%	n.a.
Portugal	129	3%	111	2%	136,3
Royaume Uni	860	21%	819	14%	n.a.
Suède			158	3%	209,8
Total	4 103	100%	5 733	100%	

Source : Eurostat

* Allemagne avant réunification



Source : Eurostat

II) Données sur le transport routier de marchandises en Europe

II.1. Structure du secteur (voir tableaux en annexe III.1 bis)

Les données collectées par EUROSTAT fournissent des résultats sur le nombre d'emplois, la taille moyenne des entreprises et la proportion de salariés dans les entreprises du TRM.

On notera que l'Allemagne, l'Italie et la France emploient un nombre de personnes équivalentes dans ce sous-secteur (275 000 environ dans chacun de ces trois Etats).

La proportion de salariés est très variable selon les Etats. Les plus fortes proportions s'observent au Luxembourg, en Autriche, en France et en Allemagne (autour de 90 %).

Cette proportion n'est que de 50 % environ en Italie et en Espagne, en raison du grand nombre d'entreprises artisanales dans ces deux Etats.

La taille moyenne des entreprises de TRM varie de 13,2 personnes au Pays-Bas à 1,8 pour l'Espagne. Le secteur est également très atomisé en Italie (2,4 personnes par entreprise). L'Allemagne, la France et l'Autriche occupent des positions intermédiaires assez proches (entre 9,2 et 7 personnes).

D'autres sources permettent de fournir pour certains pays des données plus récentes

Entreprises de transport routier de marchandises selon leur nombre de salariés en Allemagne

Total	1 - 2	3 - 5	6 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99
42 430	12 255	11 928	6 885	6 246	3 048	685

Source BAG/Köln 1999

Répartition du personnel du transport routier de marchandises en Allemagne

Conducteurs	Autres personnels opérationnels	Techniques	Administratifs	Total
279 290	33 698	15 480	75 165	403 633

BAG/ Köln 1999

En Espagne, selon le rapport annuel de l'Observatoire social des transports, le transport routier de marchandises comptait, en 1999, 68 384 entreprises, dont 94 % comptent moins de cinq véhicules et 69 % un seul. Les données concernant le nombre d'entreprises avec un seul véhicule paraissent toutefois sous-évaluées.

Forte atomisation et très faible degré de concentration (0,08 % d'entreprises de plus de 60 véhicules) caractérisent la structure du secteur qui employait avec le transport de voyageurs par route 425 600 personnes en 1999.

TAILLE (NOMBRE DE VEHICULES)	1 VEHICULE	2 A 5	6 A 60	PLUS DE 60	TOTAL
Nombre d'entreprises	47 021	17 643	3 666	54	68 384
Pourcentage	68,80 %	25,8 %	5,4 %	0,08 %	100 %

Observatorio social del transporte por carretera – décembre 2000

II.2. Données comparatives sur la durée du travail

Selon l'IRU (voir article de W Smolders publié par la CEMT dans la publication « aspects sociaux du transport routier »- 1999), les données relatives aux 15 Etats membres avant la transposition avant 2005 de la Directive 2002/15 du Parlement et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des **personnes exécutant des activités mobiles de transport routier** peuvent se résumer comme suit :

Dans sept pays, la loi limite la durée de la semaine de travail des conducteurs qui effectuent des transports intérieurs et internationaux (Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, France, Luxembourg et Portugal). Un autre pays limite la durée du travail dans les transports intérieurs (Pays Bas).

Dans les sept autres pays , la durée du travail n'est pas limitée par la loi, si ce n'est par le règlement no 3820/85.

Les conventions collectives peuvent néanmoins prévoir la limitation du nombre d'heures de travail hebdomadaires.

Parmi les pays où la loi limite la durée du travail, quatre fixent le plafond à 48 heures , ou plus (le Portugal à 44 heures, l'Autriche et la Belgique à 40 heures).

Au Luxembourg, le plafond ne peut être porté à 48 heures qu'avec l'autorisation des autorités.

Dans les pays où la loi régleme la durée de travail hebdomadaire, les conventions collectives se sont rangées à ses dispositions dans la plupart des Etats hormis en France et en Allemagne où elle set un peu moins longue et en Allemagne où elle est nettement abrégée dans certains Lander .

Dans trois des pays où la durée de travail n'est pas régleme par la loi, les conventions collectives comblent le vide (Irlande, Suède et Danemark pour le transport de marchandises). La convention collective danoise ne lie pas toutes les entreprises de transport. De même, la convention collective irlandaise ne concerne qu'une seule entreprise d'Etat et ne lie pas les autres entreprises de transport routier.

Celles-ci se réfèrent aux usages de la profession, qui sont les mêmes qu'au Royaume Uni.

Par ailleurs, la définition du temps de travail n'est pas identique dans chacun des Etats membres. On peut subdiviser les systèmes juridiques en deux grandes catégories selon qu'ils se fondent sur :

- le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur et dont certaines parties peuvent ne pas être prises en considération. Cette catégorie englobe les Etats membres qui comptabilisent toutes les heures, hormis les interruptions (Allemagne) et, à l'autre, ceux qui excluent les heures d'attente et de disponibilité ou les comptabilisent pour moins que leur durée totale effective.
- le temps de travail « effectif ». les autres temps pendant lesquels le conducteur est à la disposition de son employeur ne sont pas assimilées à des heures de travail au sens légal du terme (Italie° ou peuvent y être ajoutés à concurrence d'un plafond donné (Espagne).

• *Temps de travail hebdomadaire moyen maximal*

Tableau basé sur les chiffres de FST (Fédération Syndicale des transports) et l'IRU (Union internationale de la Route)- Op. citée

CONDUCTEURS						
SEDENTAIRES	TRV		TRM		LN	CC
	LN	CC	LN	CC		
Pays						
Autriche (1)	60	60	60	60	60	60
Belgique (1)	50	50	48-72 (6)	48	48-50	48
Allemagne	60	40-70	60	41-60	60	40-60
Danemark (2)	68	-	68	47	-	42-45 (5)
Espagne (1)	70	67-70 (5)	70 (5)	67-70 (5)	70 (5)	67-70
France (1)	48-46	88 (quatorzaine)	48-56	-	48 (5)	48
Grèce	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.	-	-
Italie (3)	60-64	52	60	44-52	60-64	52-66
Irlande (2)	-	39	-	39 (5)	-	39 (5)
Luxembourg (1)	40-48	40	48	40	40-48	40
Pays-Bas (4)	54	54	54	-	48	-
Portugal (1)	56	40-45	56	45	54	40-45
Suède (2)	-	-	-	52	-	52
Finlande	52	52	52	52	52	52
Royaume- Uni (2)	-	60 (5)	68	-	-	-

LN : Législation Nationale - CC : Convention Collective – n.i. : non indiqué

1. Découlent de la limite hebdomadaire
2. Découlent du règlement CEE no 3820/85
3. Semaine de 48 à 52 heures (temps de travail effectif) + max.48 heures sur 4 semaines
4. Découlent du maximum pour 2 semaines
5. Chiffre basé uniquement sur les chiffres FST
6. deux systèmes : un système classique (48 heures) et un « régime flexible » (jusqu'à 72 heures).

Ces chiffres relatifs aux durées maximales du travail doivent être comparés à la durée réelle de travail effectif pratiquée .

Des données récentes sur la durée du travail effectif des conducteurs routiers dans l'UE sont fournies par une récente étude du CNR – voir les données de l'étude dans les Cahiers de l'Observatoire – décembre 2003.

II.3. Données sur les salaires

Une étude de l'Observatoire des politiques et des stratégies de transport en Europe (OPSTE) du CNT ainsi que les résultats d'une enquête effectuée par la CEMT à la demande du CNT il y a quelques années fournissent des indications sur la structure et le montant des rémunérations des conducteurs routiers dans certains Etats de l'UE.

2 Découlent du règlement CEE no 3820/85

4 Découlent du maximum pour 2 semaines

5

Selon ces différentes données, en Allemagne, les conducteurs de longue distance sont, de manière générale, rémunérés selon un forfait mensuel correspondant à un nombre d'heures forfaitisé, auquel s'ajoute une prime annuelle variable selon l'ancienneté .

Ce forfait englobe généralement l'ensemble des sujétions rencontrées par les conducteurs, le versement de majoration pour heure supplémentaire et pour travail de nuit n'étant pas prévu ; il n'existe pas non plus de repos compensateur des heures supplémentaires.

La moyenne des rémunérations est de l'ordre de 2000 euros (brut) par mois. Mais il existe des disparités régionales d'un land à l'autre en fonction du taux de chômage régional.

A cette somme, l'employeur ajoute 24 % de charges patronales et le salarié se voit retirer 20 % de charges sociales ainsi que l'impôt sur le revenu, retenu à la source.

Il percevra également environ 5 à 600 euros de défraiements non imposables pour les frais de route (29 euros par période de 24 heures passée hors de l'entreprise).

En Suisse, les temps d'attente, les temps de manutention et les temps consacrés aux tâches administratives sont considérés et rémunérés comme du temps de travail.

Selon le dossier de l'OPSTE, un conducteur gagne en moyenne un salaire mensuel brut de 3 200 euros (21 000 F), auquel s'ajoute dans la plupart des cas un treizième mois de salaire. Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés sont compensées soit par une majoration de 100% soit sous forme de repos.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25 % et les heures de nuit entre 22.00 h. et 5.00 h sont majorées de 50% ou compensées sous forme de repos..

L'indemnisation des frais s'élèverait à : 11,58 euros (76 F) pour un repas, 10,22 euros (67 F) pour une nuit en cabine.

Concernant l'Espagne, les rémunérations sont fonction des conventions collectives sectorielles des provinces ou des entreprises. Dans le concept de salaire, entre tout ce que perçoit le travailleur, aussi bien en espèce qu'en nature, en contrepartie du service professionnel réalisé, et qui rétribue le travail effectif, les temps de présence ou les périodes de repos calculées comme du temps de travail.

Généralement, le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés sont rémunérés comme heures extraordinaires. L'ancienneté est prise en compte à raison d'une majoration de 5% après cinq ans, 10% après dix ans, 15% après 15 ans et 20% après 20 ans .

Selon l'OPSTE, on estime ainsi le coût mensuel d'un conducteur routier espagnol en 2000, pour un temps de service de 2250 heures par an et de 250 jours d'activité.

	EUROS
Salaires mensuel moyen brut	1 040,59
Frais de route (Espagne)	825,39
Frais de route (TIR)	1 270,80
Charges patronales	244,26
Total des dépenses (Espagne)	2 062,58
Total des dépenses (TIR)	2 507,69

Source : rapport sur les charges sociales et fiscales dans les transports en Europe OPSTE-2002

A titre indicatif, est mentionnée la composition du salaire journalier d'un conducteur routier longue distance employé du transport routier de marchandises de la province de Barcelone. (pour l'année 2000).

	EUROS
Salaire	33,10
Heure supplémentaire	8,64
Indemnité déplacement (Espagne)	35,89
Indemnité déplacement (TIR)	55,24

En Grèce, selon les mêmes sources, le salaire net mensuel d'un conducteur routier est estimé en moyenne à 1030 euros avec des variations importantes selon les entreprises. Les charges sociales de l'entreprise représentent 29 % du salaire net du conducteur.

Le salaire de base calculé sur 40 heures par semaine varie selon l'ancienneté du conducteur et en fonction de son statut familial.

Au Royaume-Uni, les temps d'attente sont considérés comme temps de travail et rémunérés en conséquence. Le travail de nuit donne habituellement lieu à une majoration de 20%. Des primes (bonus), d'un montant variable selon les entreprises, peuvent être attribuées en fonction de la distance parcourue ou du tonnage transporté.

Selon l' OPSTE, le salaire brut moyen d'un conducteur équivalent au grand routier français (57 heures de travail en moyenne) était en 2000 de 2334 euros.

	SALAIRE BRUT HEBDOMADAIRE MOYEN	HEURES DE TRAVAIL (MOYENNE)	SALAIRE BRUT HORAIRE MOYEN	SALAIRE BRUT MENSUEL	CHARGES SOCIALES MENSUELLES
En livres	389	57	6,89	1 556	143,60
En euros	583		10,30	2 334	215,40

Salaire d'un conducteur de semi-remorque

(source : d'après le rapport parlementaire de 2000 The Road Haulage Industry)

A ce montant s'ajoutent les indemnités de déplacement non imposables. A titre indicatif les allocations journalières internationales étaient en 2000, selon le rapport parlementaire *The Road Haulage Industry*, de 26,49 euros.

ANNEXE III - Tableaux statistiques

DONNEES EUROPEENNES – données générales Données concernant le TRM Données concernant le transport aérien	ANNEXE III-1 ANNEXE III.1 bis ANNEXE III.1 ter	EUROSTAT EUROSTAT - FNAM
EVOLUTION DE L'EMPLOI DE 1976 à 2000	ANNEXE III. 2	Ithaque - CNT - EAE
DONNEES EAE – 2000	ANNEXE III. 3 :	EAE -SES
EAE 2000 – Effectif total en équivalent temps complet	ANNEXE III 3 bis	EAE
EAE 2000 – Effectif salarié roulant et navigant	ANNEXE III.3 ter	EAE
Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le TRM – données Ithaque- d'après EAE	ANNEXE III. 4	EAE
Données TRM (CEREQ)	ANNEXE III. 5	CEREQ
LES ENTREPRISES DE TRM – données complémentaires	ANNEXE III. 5 bis	CEREQ
MANUTENTION, ENTREPOSAGE, GESTION DU TRANSPORT	ANNEXE III. 6	CEREQ
LES ENTREPRISES	ANNEXE III. 6 bis	CEREQ
Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le TRV - données Ithaque - d'après EAE	ANNEXE III. 7	EAE - Ithaque
DONNEES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS	ANNEXE III.7 bis	CEREQ
LES ENTREPRISES de TRV	ANNEXE III. 7 ter	CEREQ
EVOLUTION DES EFFECTIFS SNCF DE 1981 A 2001	ANNEXE III. 8	Bilan sociaux SNCF- CNT
Effectifs salariés des entreprises de remontées mécaniques	ANNEXE III. 9	SNTF
Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le transport maritime - données Ithaque - d'après EAE	ANNEXE III. 10	EAE - Ithaque
TRANSPORT MARITIME - EVOLUTION DES EFFECTIFS ET REPARTITION DE 1975 à 2002	ANNEXE III. 10 bis	DAMGM- CNT
TRANSPORT MARITIME -	ANNEXE III. 10 ter	CNPE
Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le transport aérien -	ANNEXE III. 11	EAE - Ithaque DGAC - FNAM
Effectifs des compagnies aériennes françaises en 2002	ANNEXE III.11 bis	EAE - Ithaque DGAC - FNAM
Demandeurs d'emploi dans le transport	ANNEXE III.12	UNEDIC
Evolution du nombre d'entrées et de sorties de chômeurs indemnisés –1995 - 2000	ANNEXE III.12 bis	UNEDIC

Le niveau de formation dans les transports	ANNEXE III. 13	CCTN
Evolution des formations dans les transports routiers	ANNEXE III. 13 bis	CCTN - CNPEFP
La formation en alternance dans les transports routiers (1992-1996-2000)	ANNEXE III.13 ter	Ithaque - CNT
Données sur la formation dans le transport aérien	ANNEXE III.13 quarto	FNAM – rapport de branche
La sécurité du travail – données générales	ANNEXE III. 14 ANNEXE III. 14 Bis	CNAM
Statistiques accidentologie transports	ANNEXE III. 14 ter	CNAM
Données de l’Observatoire National Interministériel de la Sécurité routière	ANNEXE III. 15	ONISER
REGIMES DE RETRAITE	ANNEXE III.16	DDT- STAS
Données complémentaires sur les régimes de retraite : évolution 1976-2000	ANNEXE III. 16 bis	Ithaque CNT
La conflictualité dans les transports	ANNEXE III. 17	IGTT- DTT
Evolution de la conflictualité de 1973 à 2002	ANNEXE III.17 Bis	IGTT- SES-CCTN
Élections aux comités d'entreprises et délégations uniques du personnel année 2000 - Transport routier de marchandises	ANNEXE III.18	DARES – ITT
Élections aux comités d'entreprises et délégations uniques du personnel année 2000 - Transport routier de voyageurs	ANNEXE III. 18 bis	DARES – ITT
Élections professionnelles Comités d’établissement / délégués du personnel 1998-2002 SNCF	ANNEXE III.18 ter	SNCF - ITT
Champ d’application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaire du Transport	ANNEXE III.19	CNPEFP TRM -AA
Nomenclature N.A.F.	ANNEXE III.19 bis	
Les familles professionnelles dans le transport routier et activités auxiliaires du transport	ANNEXE III.20	CNPEFP

ANNEXE III.1. - DONNEES EUROPEENNES – Eurostat – Ithaque - CNT

Entreprises	Pays	année	Nombre de salariés					Total
			0 à 5	6 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et +	
Allemagne	1994	24059	5997	5337	2395	619	38407	
Autriche	2000	2851	989	690	372	117	5019	
Belgique	2000	4776	963	735	661	163	7298	
Danemark	2000	6345	737	484	314	114	7994	
Espagne	2000	119968	6311	2410	1167	62	129918	
Finlande	2000	10400	885	397	120	41	11843	
France	2000	32344	5454	3075	2490	948	44311	
Irlande	1997	1841	290	127	64	0	2322	
Italie	1991	80479	3043	1906	808	222	86458	
Luxembourg	1998	258	69	68	36	25	456	
Pays-Bas	2000	6780	1350	1025	755	380	10290	
Norvège	2000	9738	741	275	132	39	10925	
Portugal	2000	4145	967	479	223	82	5896	
Royaume-U	2000	27160	4843	2990	1243	583	36819	
Suède	2000	12663	1506	781	365	101	15416	

Source: Newcronos - Eurostat - Règlement européen sur les statistiques structurelles d'entreprises.

(*) TRM: 602L,602M,602N et 602P.

Evolution 1989-1998 de la répartition des emplois par mode

	Chemin de fer			Autres transports terrestres	Route marchandises	Route passagers	Voies navigables intérieures			Mer			Air		
	1989	1998	Evol.				1989	1998	1998	1989	1998	Evol.	1989	1998	Evol.
B	51	42	-22%	64	26	43	8	1	-700%	5	2	-150%	10	12	17%
DK	20	16	-27%	54	23	37	0			18	12	-50%	12	13	8%
D	265	311	15%	239	198	236	16	12	-33%	23	31	26%	43	67	36%
EL ¹	13	12	-9%	100	25	106	0			30	3	-900%	7	6	-17%
E	59	42	-41%	372	67	241	0			28	10	-180%	25	33	24%
F	194	181	-7%	398	168	270	4	2	-100%	17	11	-55%	52	59	12%
IRL	4	11	64%	18	7	9	0			2	2	0%	5	6	17%
I		163			134	269		6			20			20	
L	3	3		2	2	4	0			0			2	3	33%
NL	24	27	11%	139	60	103	6	14	57%	11	9	-22%	24	32	25%
A		63			36	35		0.5						6	
P	17	13	-31%	81	34	30	0	1	100%	16	1,5	-967%	15	9	-67%
FIN		15			16	28		8			8			7	
S		22			34	45		13			13			10	
UK	115	101	-14%	605	112	244	0	24	100%	57	23	-148%	83	58	-43%
CE-15	765	1021		2072	942	1700	34	81		207	146		278	341	

Source : Eurostat

Source: Eurostat – Ithaque

ANNEXE III. 1 bis - Données concernant le TRM dans l'Union européenne

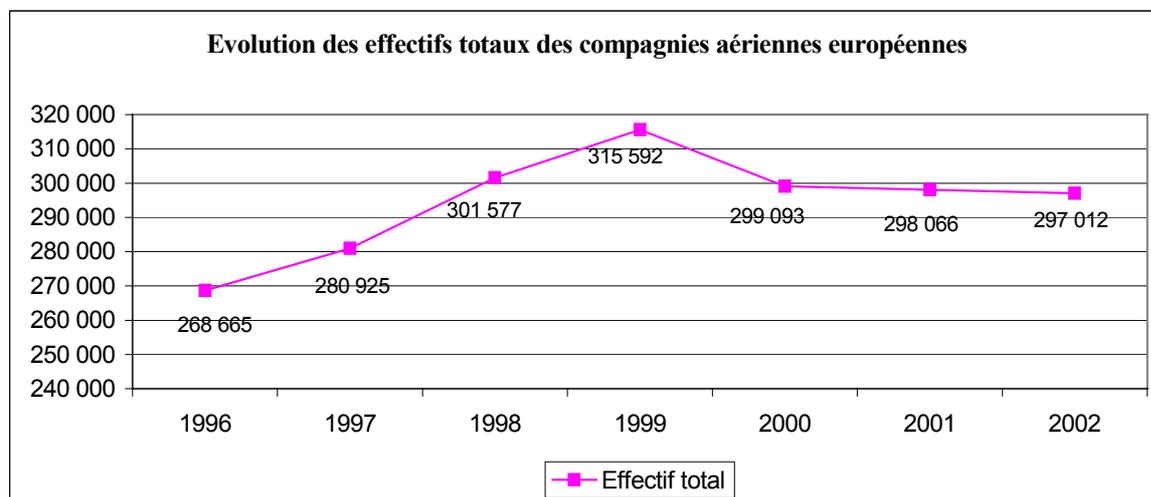
NOMBRE D'ENTREPRISES DU SECTEUR TRM							
		Effectifs					
Pays	année	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et +	Total
Allemagne	1994	24 059	5 997	5 337	2 395	619	38 407
Autriche	1999	2 612	1 075	727	330	102	4 846
Belgique	1999	5 798		806	704	153	7 461
Danemark	1997	5 397	955	523	318	74	7 267
Espagne	1999	121 620	6 023	2 454	1 128		131 225
Finlande	1999	10 664	833	339	129	37	12 002
France	1999	34 050	5 443	3 013	2 306	891	45 703
Irlande	1997	1 848	291	127	64		2 330
Italie	1991	80 479	3 043	1 906	808	222	86 458
Italie	1995	nd	nd	nd	866	243	nd
Luxembourg	1992	nd	nd	nd	nd	nd	367
Pays-Bas	1998	5 977	1 461	1 006	698	248	9 390
Portugal	1999	4 699	880	393	200	73	6 245
Norvège	1999	9 938	756	288	127	38	11 147
Royaume-Uni	1998	34 760	2 755	2 285	1 110	490	41 400
Suède	1999	12 996	1 466	783	336	122	15 703

Source : Eurostat,

		Effectifs						Effectif
Pays	année	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et +	Total	moyen
Allemagne	1994	nd	nd	nd	nd	nd	314 713	8,2
Autriche	1999	7 017	8 147	11 458	11 498	7 614	45 734	9,4
Belgique	1999	9 310		11 316	22 682	14 062	57 370	7,7
Danemark	1997	8 632	6 277	7 082	9 522	5 949	37 462	5,2
Espagne	1999	169 271	41 871	36 418	44 681		292 241	2,2
Finlande	1999	17 528	6 136	4 857	3 918	4 377	36 816	3,1
France	1999	46 782	40 838	45 819	81 475	90 177	305 091	6,7
Irlande	1997	3 545	2 090	1 935	1 971		9 541	4,1
Italie	1991	117 236	22 020	24 928	23 688	32 491	220 363	2,5
Italie	1995	nd	nd	nd	25 724	28 234	nd	nd
Luxembourg	1992	nd	nd	nd	nd	nd	3 439	9,4
Pays-Bas	1998	nd	nd	nd	nd	nd	108 320	11,5
Portugal	1999	21 254	6 765	6 674	7 338	7 924	49 955	8,0
Norvège	1999	13 109	4 760	3 827	3 771	3 764	29 231	2,6
Royaume-Uni	1998	61 335	19 835	30 710	33 320	151 205	296 405	7,2
Suède	1999	nd	nd	nd	nd	nd	62 064	4,0

Source : Eurostat, Règlement sur les statistiques structurelles d'entreprises

ANNEXE III.1 ter. Données concernant le transport aérien



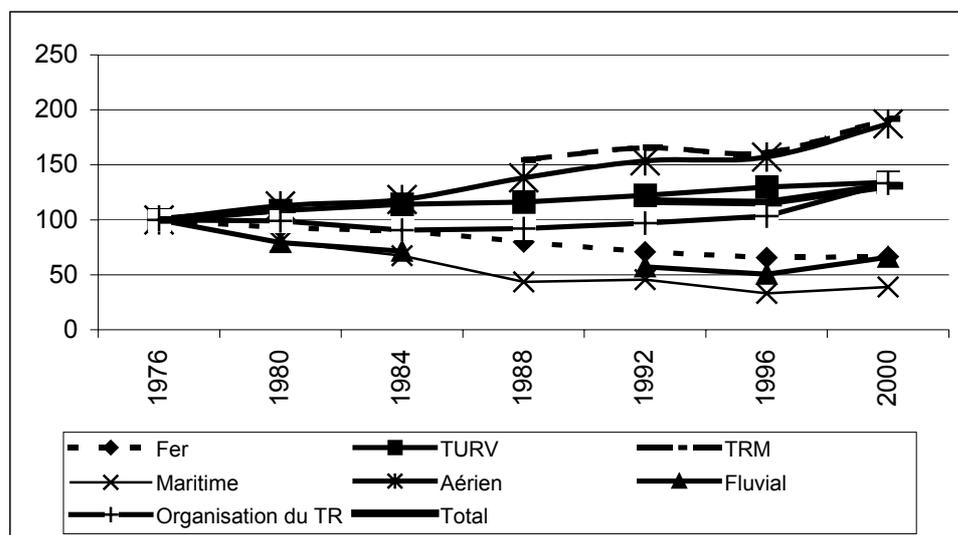
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Air France	32 927	44 008	46 671	49 598	53 676	56 127	56 639
Alitalia	16 850	15 740	15 501	16 048	nc.	21 255	21 416
Austrian Airlines	4 072	4 160	4 561	4 824	4 964	4 877	7 178
British Airways	53 492	54 200	55 751	55 905	55 263	55 309	52 818
Finnair	8 214	8 613	9 003	9 278	9 069	8 970	8 534
Iberia	22 427	22 472	23 966	26 936	26 814	26 254	25 692
KLM	25 941	26 428	27 303	28 358	27 523	27 009	27 072
Lot	4 202	4 175	4 156	4 116	4 195	4 400	3 812
Lufthansa	34 167	34 009	34 246	36 343	38 094	39 272	39 822
Olympic Airways	8 625	8 227	7 356	7 030	6 657	7 114	7 099
Sabena	10 764	10 764	11 995	12 717	7 125		
SAS (Scandinavian Airlines)	18 880	19 074	20 713	21 468	21 820	21 140	20 911
Swissair	16 617	16 556	17 111	17 628	18 159		
TAP - Air Portugal	7 457	7 977	8 500	8 740	8 837	8 209	8 364
Turkish Airlines			9 712	9 527	9 001	11 242	10 984
Virgin Atlantic Airways	4 030	4 522	5 032	7 076	7 896	6 888	6 671
Effectif total	268 665	280 925	301 577	315 592	299 093	298 066	297 012
Evolutions	0,9%	4,6%	7,4%	4,6%	-5,2%	-0,3%	-0,4%

ANNEXE III. 2. - EVOLUTION DE L'EMPLOI DE 1976 à 2000

Evolution 1976-2000 des effectifs salariés et non salariés des transports par mode

	NAF	1976	1980	1984	1988	1992	EVOL. 1976/ 1992		1996	2000	EVOL. 1976/ 2000
Transports ferroviaires ¹¹	601Z	272 519	252 245	246 107	217 677	193 400	-29%	CHANGEMENT DE NOMENCLATURE APE → NAF	179 208	181 011	- 33.5%
Transports urbains et routiers de voyageurs (TURV) avec RATP, sans taxis	602A 602B 602G	104 749	113 535	119 396	121 660	127 904	22%		136 090	140 594	+34%
Transports routiers de marchandises (TRM)	602L 602M 602N 602P	171 407	190 237	nd	264 865	283 805	66%		276 438	329 116	+ 92%
Transports maritimes et côtiers	611A 611B	31 635	25 298	21 304	13 767	14 396	-54%		10 447	12 272	- 61%
Transports aériens (TA)	621Z 622Z	37 703	42 483	44 629	52 136	57 881	54%		59 207	70 462	+ 87%
Transport fluvial ¹²	612Z	2 802	2 218	2 001	nd	1 604	-43%		1 414	1 843	- 34%
Organisation du transport de fret	634 A 634 B 634 C	97 667	96 796	88 339	89 803	94 731	-3%		100 896	130 149	+ 33%
Total		660 610	722 812	nd	nd	773 721	+ 17%		763 700	865 447	+ 31%

Source : ITHAQUE, à partir de l'EAE 1 Evolution 1976 - 2000 des effectifs de la branche par mode (effectif salarié et non salarié en Equivalents Temps Plein) Indice 100 = 1976



¹¹ - SNCF seulement alors que depuis 1993 l'EAE prend également en compte les petites compagnies de chemin de fer régionales (soit environ 6 000 emplois en 2000).

¹² - Transport fluvial de marchandises seulement

ANNEXE III. 3.

DONNEES EAE – 2000

ACTIVITES DE TRANSPORT	NOMBRE D'ENTREPRISES	CA TOTAL	REMU-NERATIONS	EFFECTIF TOTAL (EN EQUIVALENT TEMPS COMPLET)	INVESTISSEMENTS
Ferroviaire	10	14 389	5 135	175 733	2 930
Routier et urbain voyageurs (1)	28 810	10 976	3 500	179 953	1 568
Routier de marchandises (2)	41 465	28 849	5 999	329 116	1 395
Transport par conduites	15	571	36	951	18
Maritime et côtier	458	4 955	394	12 272	252
Fluvial	1 121	416	51	3 410	20
Aérien	238	15 297	2 856	70 462	2 066
Manut. et entreposage (3)	1 356	4 788	998	44 408	218
Gestion d'infrastructures	939	11 043	1 337	47 230	3 914
Org. de transport de fret	3 035	23 994	2 893	130 149	436

Source : DAEI-SES (Enquête annuelle d'entreprise transport)

(1) : y compris RATP, taxis, remontées mécaniques

(2) : y compris déménagement, location de camions avec conducteur

(3) : hors entreposage frigorifique

ANNEXE III. 3 BIS – EAE 2000

Effectif total en équivalent temps complet

Secteurs	1998	1999	2000
Transports ferroviaires (601Z)	175 823	174 842	175 733
Transports urbains de voyageurs (602A)	77 256	79 524	81 930
Transports routiers réguliers de voyageurs (602B)	40 846	42 180	42 768
Transports de voyageurs par taxis (602E)	33 731	34 739	33 804
Autres transports routiers de voyageurs (602G)	12 608	12 518	14 092
Transports urbains et routiers de voyageurs (602A,602B,602E,602G)	164 441	168 961	172 594
Remontées mécaniques (602C)	6 412	6 691	7 359
Transports routiers de marchandises de proximité (602L)	97 577	97 615	100 791
Transports routiers de marchandises interurbains (602M)	172 488	177 616	190 419
Déménagement (602N)	14 072	14 992	15 704
Location de camions avec conducteur (602P)	21 327	21 940	22 202
Transports routiers de marchandises (602L,602M,602N,602P)	305 464	312 163	329 116
Transports par conduites (603Z)	1 065	968	951
Transports maritimes (611A)	10 842	10 691	11 357
Transports côtiers (611B)	652	871	915
Transports maritimes et côtiers (611A et 611B)	11 494	11 562	12 272
Transports fluviaux (612Z)	3 253	3 275	3 410
Transports aériens réguliers (621Z)	58 211	60 438	68 089
Transports aériens non réguliers (622Z)	2 397	2 377	2 373
Transports aériens (621Z et 622Z)	60 608	62 815	70 462
Manutention portuaire (631A)	5 193	5 279	5 193
Manutention non portuaire (terrestre et fluviale) (631B)	8 516	8 963	9 421
Entreposage non frigorifique (631E)	19 371	26 409	29 794
Manutention et entreposage (631A,631B,631E)	33 080	40 651	44 408
Gestion d'infrastructures de transports terrestres (632A)	20 873	21 877	23 244
Services portuaires, maritimes et fluviaux (632C)	10 252	10 411	10 627
Services aéroportuaires (632E)	10 610	11 724	13 359
Gestionnaires d'infrastructures de transports (632A,632C,632E)	41 735	44 012	47 230
Messagerie, fret express (634A)	68 825	73 293	80 113
Affrètement (634B)	11 292	12 122	12 192
Organisation des transports internationaux (634C)	31 806	34 136	37 844
Organisation du transport de fret (634A,634B,634C)	111 923	119 551	130 149
TOTAL TRANSPORT	915 298	945 491	993 684

ANNEXE III.3. ter – EAE 2000

Effectif salarié roulant ou navigant			
Secteurs	1998	1999	2000
Transports ferroviaires (601Z)	27 332	27 838	27 999
Transports urbains de voyageurs (602A)	38 630	41 048	42 706
Transports routiers réguliers de voyageurs (602B)	30 629	31 848	31 123
Transports de voyageurs par taxis (602E)	7 132	6 825	7 124
Autres transports routiers de voyageurs (602G)	9 123	9 332	10 156
Transports urbains et routiers de voyageurs (602A,602B,602E,602G)	85 514	89 053	91 109
Remontées mécaniques (602C)	0	0	0
Transports routiers de marchandises de proximité (602L)	64 058	62 154	61 276
Transports routiers de marchandises interurbains (602M)	122 956	130 382	129 526
Déménagement (602N)	8 411	9 526	9 085
Location de camions avec conducteur (602P)	15 921	16 362	16 700
Transports routiers de marchandises (602L,602M,602N,602P)	211 346	218 424	216 587
Transports par conduites (603Z)	0	0	0
Transports maritimes (611A)	6 191	6 031	6 146
Transports côtiers (611B)	386	484	580
Transports maritimes et côtiers (611A et 611B)	6 577	6 515	6 726
Transports fluviaux (612Z)	1 509	1 510	1 680
Transports aériens réguliers (621Z)	17 765	18 924	20 607
Transports aériens non réguliers (622Z)	1 178	1 243	1 146
Transports aériens (621Z et 622Z)	18 943	20 167	21 753
Manutention portuaire (631A)	35	34	41
Manutention non portuaire (terrestre et fluviale) (631B)	341	432	401
Entreposage non frigorifique (631E)	765	1 306	1 926
Manutention et entreposage (631A,631B,631E)	1 141	1 772	2 368
Gestion d'infrastructures de transports terrestres (632A)	0	90	22
Services portuaires, maritimes et fluviaux (632C)	1 773	1 877	2 123
Services aéroportuaires (632E)	2	0	0
Gestionnaires d'infrastructures de transports (632A,632C,632E)	1 775	1 967	2 145
Messagerie, fret express (634A)	23 463	25 356	26 315
Affrètement (634B)	2 461	2 617	2 726
Organisation des transports internationaux (634C)	1 971	3 931	3 545
Organisation du transport de fret (634A,634B,634C)	27 895	31 904	32 586

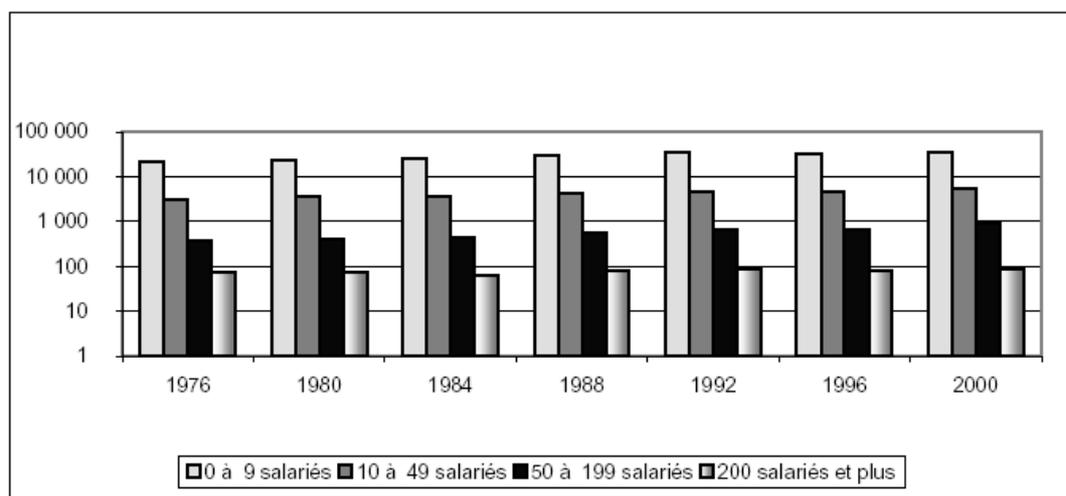
ANNEXE III. 4 – Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le TRM – données Ithaque- d’après EAE

Evolution 1976-2000 du nombre d'entreprises et d'emplois

Données	1976	1980	1984	1988	1992	1996	2000	Evol. 76/2000
Nombre d'entreprises de 0 à 9 salariés	22 114	23 682	25 513	29 431	33 499	32 794	35 155	37%
Nombre d'entreprises de 10 à 49 salariés	3 121	3 653	3 568	4 388	4 667	4 608	5 341	42%
Nombre d'entreprises de 50 à 199 salariés	383	414	436	578	644	670	884	57%
Nombre d'entreprises de 200 salariés et plus	73	75	63	81	84	83	85	14%
Nombre total d'entreprises	25 691	27 824	29 580	34 478	38 894	38 155	41 465	38%
Effectif salarié. Entreprises de 0 à 9 salariés	41 875	44 208	46 227	56 952	57 582	54 082	62 099	33%
Effectif salarié. Entreprises de 10 à 49 salariés	65 447	75 283	76 578	93 094	99 195	100 532	115 848	44%
Effectif salarié. Entreprises de 50 à 199 salariés	33 786	38 542	39 669	50 505	57 449	62 025	88 252	62%
Effectif salarié. Entreprises de 200 salariés et plus	30 067	32 204	32 660	35 497	38 436	29 871	34 619	13%
Effectif salarié total	171 175	190 237	195 134	236 048	252 662	246 510	300 818	43%

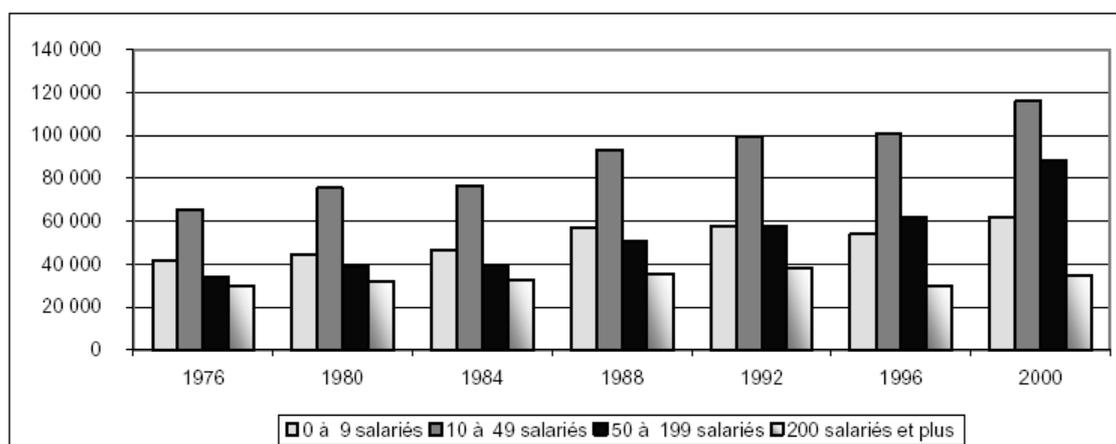
Source : EAE

Nombre d'entreprises par tranches d'effectifs dans le TRM



Source : EAE

Effectif salarié par tranches d'effectifs dans le TRM



Source : EAE

ANNEXE III. 5 - Données TRM (CEREQ)

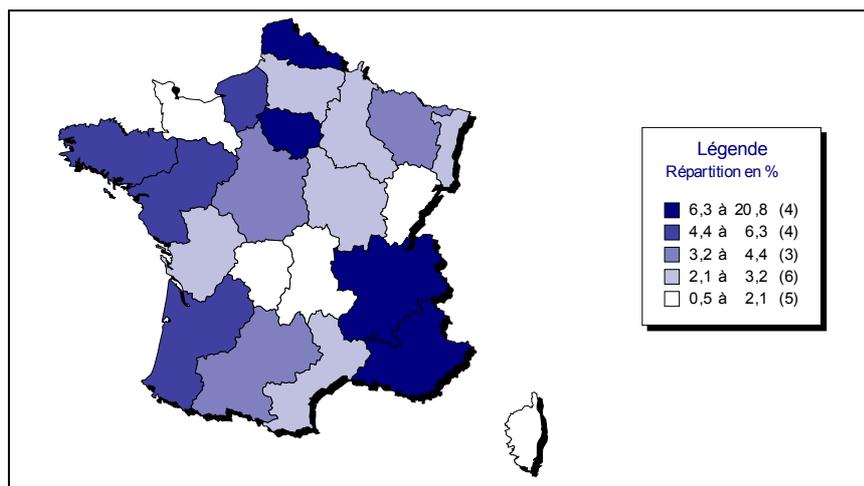
TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES

ANNEXE : REPARTITION REGIONALE DES EFFECTIFS SALARIES

	2000	2001	2002 % (2000-2002)	
Ile-de-France	146 858	158 848	157 306	20,7
Champagne-Ardenne	14 936	16 024	16 786	2,1
Picardie	21 684	22 793	23 148	3,0
Haute-Normandie	31 706	33 302	34 103	4,4
Centre	27 350	29 928	30 692	3,9
Basse-Normandie	13 103	13 789	14 026	1,8
Bourgogne	17 057	16 905	17 207	2,3
Nord-Pas-de-Calais	45 692	47 480	48 690	6,3
Lorraine	24 735	25 628	25 854	3,4
Alsace	22 418	24 140	24 823	3,2
Franche-Comté	11 745	11 958	12 415	1,6
Pays de la Loire	37 560	39 947	41 986	5,3
Bretagne	33 400	34 990	36 413	4,7
Poitou-Charentes	15 850	16 704	17 224	2,2
Aquitaine	32 056	33 849	34 676	4,5
Midi-Pyrénées	26 688	27 196	28 980	3,7
Limousin	6 243	6 635	6 943	0,9
Rhône-Alpes	87 812	91 851	95 490	12,3
Auvergne	11 802	12 156	13 081	1,7
Languedoc-Roussillon	19 866	20 678	21 203	2,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	60 364	63 267	64 987	8,4
Corse	4 137	4 277	4 311	0,6
Ensemble France métropolitaine (renseigné)	713062	752345	770344	100,0

Source : UNEDIC. Statistique France métropolitaine au 31 décembre n-1. Emploi au lieu de travail. Exploitation Céreq.

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique)

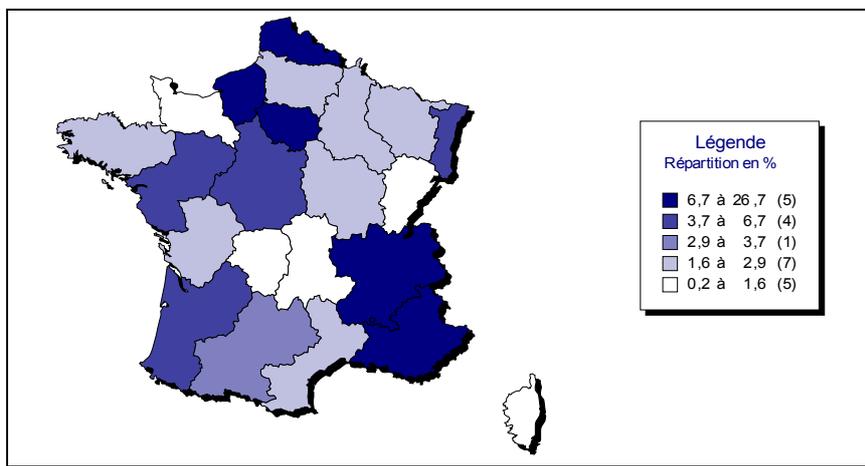


ANNEXE III. 5 BIS - LES ENTREPRISES DE TRM - données complémentaires CEREQ

TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES				
DEMOGRAPHIE DES ENTREPRISES	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(1999-2001)	(1994-1996)	(1999-2001)
Part de renouvellement* (% < 5 ans)	46 %	41 %	40 %	37 %
Taux de création annuel*	14 %	9 %	12 %	11 %
Taux de survie à cinq ans (génération 1995)*	45 %		53 %	
Source : INSEE. Fichier Démo entreprises. Statistique au 31 décembre n-1. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des entreprises quelle que soit la catégorie juridique, à l'exception des banques et sociétés d'assurances				
TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES				
REPARTITION PAR TAILLE (1999-2001)	Secteur : entreprises de		Tous secteurs : entreprises de	
	moins de 50 salariés	250 salariés et plus	moins de 50 salariés	250 salariés et plus
Part des entreprises	97,8 %	0,2 %	98,5 %	0,3 %
Part des effectifs	61,1 %	10,1 %	42,2 %	40,0 %
Part du chiffre d'affaires	61,3 %	9,8 %	35,6 %	47,5 %
Source : INSEE. Fichier SUSE. Statistiques fiscales portant sur l'exercice n-1. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des entreprises à l'exception des entreprises imposées au forfait et des organismes non imposables				
TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES				
CROISSANCE ECONOMIQUE	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(1999-2001)	(1994-1996)	(1999-2001)
Taux de croissance annuel moyen :				
- du chiffre d'affaires	3,1 %	6,2 %	6,1 %	4,4 %
Source : INSEE. Fichier SUSE. Statistiques fiscales portant sur l'exercice n-1. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des entreprises à l'exception des entreprises imposées au forfait et des organismes non imposables				
TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES				
RATIOS FINANCIERS	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(1999-2001)	(1994-1996)	(1999-2001)
Taux de valeur ajoutée* (VA / PROD)	36 %	35 %	30 %	29 %
Coût moyen du travail*	26 849 €	28 185 €	32 038 €	34 369 €
Source : INSEE. Fichier SUSE. Statistiques fiscales portant sur l'exercice n-1. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des entreprises à l'exception des entreprises imposées au forfait et des organismes non imposables				

ANNEXE III. 6. MANUTENTION, ENTREPOSAGE, GESTION DU TRANSPORT (CEREQ)

REPARTITION REGIONALE DES EFFECTIFS SALARIES



	2000	2001	2002 % (2000-2002)	
Ile-de-France	49 686	57 477	58 269	26,7
Champagne-Ardenne	3 235	3 633	4 063	1,8
Picardie	5 689	5 909	6 265	2,9
Haute-Normandie	12 948	14 003	14 759	6,7
Centre	8 679	10 264	10 715	4,8
Basse-Normandie	1 625	1 633	1 728	0,8
Bourgogne	3 930	3 600	3 802	1,8
Nord-Pas-de-Calais	13 955	14 578	15 285	7,1
Lorraine	4 219	4 429	4 558	2,1
Alsace	7 347	8 131	8 443	3,9
Franche-Comté	2 102	2 153	2 334	1,1
Pays de la Loire	9 417	10 186	10 696	4,9
Bretagne	4 380	4 841	5 171	2,3
Poitou-Charentes	2 808	3 503	3 733	1,6
Aquitaine	6 871	7 900	8 315	3,7
Midi-Pyrénées	6 362	7 027	7 637	3,4
Limousin	1 078	1 272	1 479	0,6
Rhône-Alpes	22 281	23 494	24 925	11,4
Auvergne	1 404	1 431	2 004	0,8
Languedoc-Roussillon	4 549	4 761	4 949	2,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18 465	18 595	19 580	9,1
Corse	490	417	421	0,2
Ensemble France métropolitaine (renseigné)	191520	209237	219131	100,0

Source : UNEDIC. Statistique France métropolitaine au 31 décembre n-1. Emploi au lieu de travail. Exploitation Céreq.
Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique)

ANNEXE III. 6 bis - LES ENTREPRISES (CEREQ)

MANUTENTION, ENTREPOSAGE, GESTION DU TRANSPORT				
DEMOGRAPHIE DES ENTREPRISES	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(1999-2001)	(1994-1996)	(1999-2001)
Part de renouvellement* (% < 5 ans)	40 %	34 %	40 %	37 %
Taux de création annuel*	11 %	9 %	12 %	11 %

Taux de survie à cinq ans (génération 1995)*

56 %

53 %

Source : INSEE. Fichier Démo entreprises. Statistique au 31 décembre n-1. Exploitation Céreq.

Champ : ensemble des entreprises quelle que soit la catégorie juridique, à l'exception des banques et sociétés d'assurances

MANUTENTION, ENTREPOSAGE, GESTION DU TRANSPORT				
REPARTITION PAR TAILLE	Secteur : entreprises de		Tous secteurs : entreprises de	
	moins de	250 salariés	moins de	250 salariés
(1999-2001)	50 salariés	et plus	50 salariés	et plus
Part des entreprises	88,8 %	2,6 %	98,5 %	0,3 %
Part des effectifs	18,5 %	56,3 %	42,2 %	40,0 %
Part du chiffre d'affaires	23,5 %	52,6 %	35,6 %	47,5 %

Source : INSEE. Fichier SUSE. Statistiques fiscales portant sur l'exercice n-1. Exploitation Céreq.

Champ : ensemble des entreprises à l'exception des entreprises imposées au forfait et des organismes non imposables

MANUTENTION, ENTREPOSAGE, GESTION DU TRANSPORT				
CROISSANCE ECONOMIQUE	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(1999-2001)	(1994-1996)	(1999-2001)
Taux de croissance annuel moyen :				
- du chiffre d'affaires	10,2 %	9,3 %	6,1 %	4,4 %

Source : INSEE. Fichier SUSE. Statistiques fiscales portant sur l'exercice n-1. Exploitation Céreq.

Champ : ensemble des entreprises à l'exception des entreprises imposées au forfait et des organismes non imposables

MANUTENTION, ENTREPOSAGE, GESTION DU TRANSPORT				
RATIOS FINANCIERS	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(1999-2001)	(1994-1996)	(1999-2001)
Taux de valeur ajoutée* (VA / PROD)	37 %	34 %	30 %	29 %
Coût moyen du travail*	31 984 €	33 577 €	32 038 €	34 369 €

Source : INSEE. Fichier SUSE. Statistiques fiscales portant sur l'exercice n-1. Exploitation Céreq.

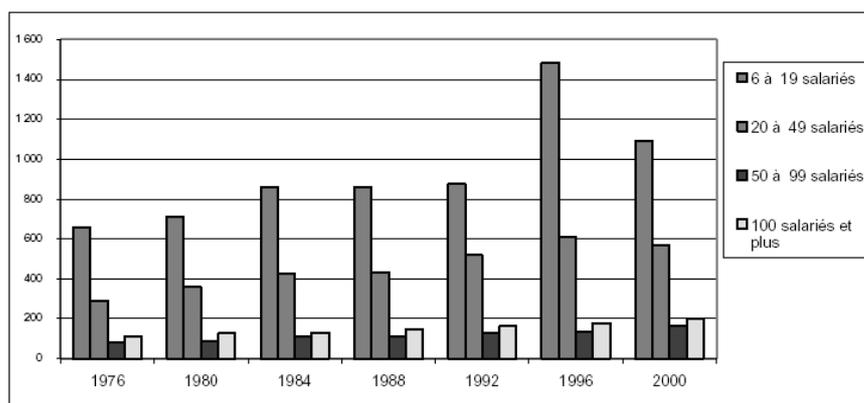
Champ : ensemble des entreprises à l'exception des entreprises imposées au forfait et des organismes non imposables

ANNEXE III. 7- Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le TRV [données Ithaque] d'après EAE

	1976	1980	1984	1988	1992	1996 *	2000*
0 – 6 SALARIÉS				1 292	1 222	24 525	26 622
6 à 19 salariés	656	711	860	861	874	1 483	1 091
20 à 49 salariés	290	359	424	435	520	609	567
50 à 99 salariés	80	86	108	111	132	133	161
100 salariés et plus	108	126	131	145	161	177	198
Nombre total d'entreprises	1 134	1 282	1 523	2 844	2 909	26 928*	28 639*
0 à 5 salariés				2 657	2 436	5 072	8 077
6 à 19 salariés	7 204	7 742	9 101	9 603	9 394	13 646	10 895
20 à 49 salariés	9 085	11 249	13 292	13 616	16 234	18 640	16 618
50 à 99 salariés	5 573	6 461	7 614	7 693	9 161	9 143	10 426
100 salariés et plus	40 701	45 959	45 732	47 973	50 848	55 524	56 891
Effectif salarié. RATP						39 553	43 613
Effectif salarié total	62 563	71 411	75 739	81 542	88 073	141 578	146 520

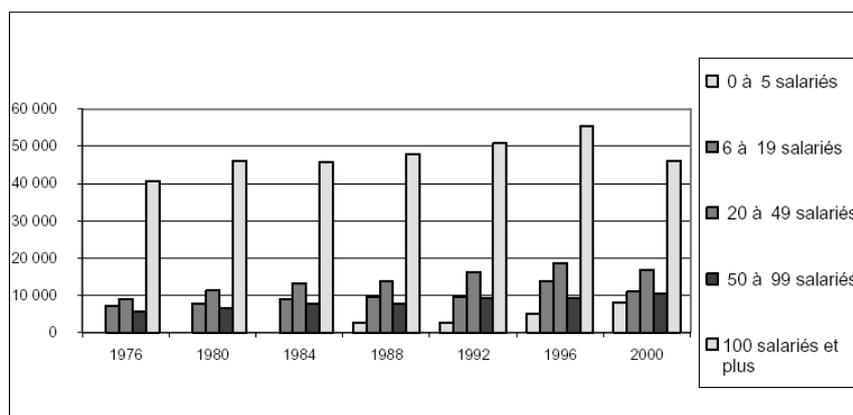
* L'intégration des taxis et de la RATP à partir de 1993 ne permet pas de fournir une série homogène sur la période

Nombre d'entreprises du TURV par tranches d'effectifs



Source : EAE

Effectif salarié du TURV par tranches d'effectifs

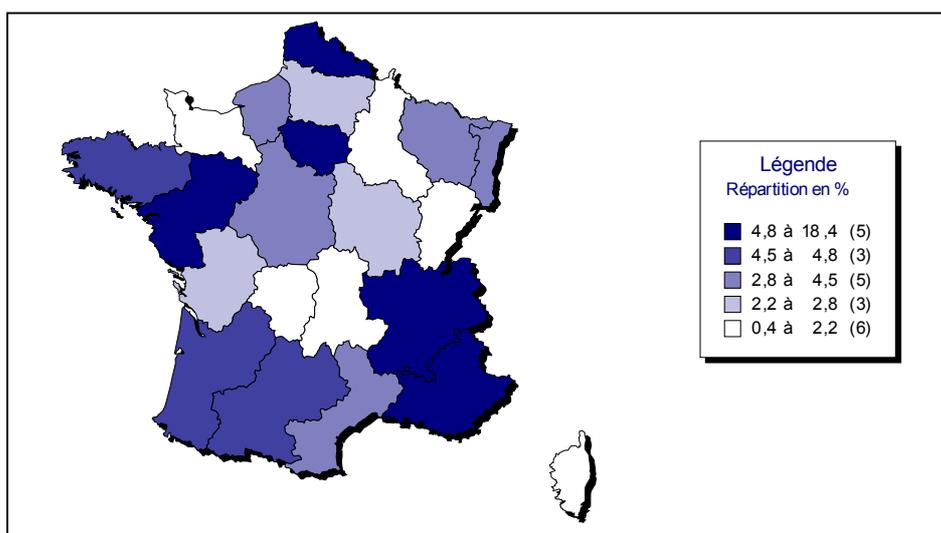


Source : EAE

ANNEXE III.7 bis - DONNEES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS (CEREQ)

REPARTITION REGIONALE DES EFFECTIFS SALARIES

	2000	2001	2002 % (2000-2002)	
Ile-de-France	16 576	17 219	17 624	13,2
Champagne-Ardenne	2 359	2 496	2 600	1,9
Picardie	2 888	3 046	3 121	2,3
Haute-Normandie	3 588	3 709	3 801	2,8
Centre	4 903	5 056	5 231	3,9
Basse-Normandie	2 554	2 631	2 700	2,0
Bourgogne	3 420	3 413	3 474	2,6
Nord-Pas-de-Calais	6 633	6 962	7 205	5,3
Lorraine	4 893	4 949	5 260	3,9
Alsace	4 003	4 097	4 213	3,2
Franche-Comté	2 735	2 722	2 835	2,1
Pays de la Loire	6 827	6 985	7 175	5,4
Bretagne	5 922	6 020	6 213	4,6
Poitou-Charentes	2 851	2 871	2 913	2,2
Aquitaine	5 700	5 798	6 092	4,5
Midi-Pyrénées	6 195	5 927	6 501	4,8
Limousin	1 531	1 625	1 699	1,2
Rhône-Alpes	23 235	23 754	24 508	18,3
Auvergne	2 696	2 681	2 806	2,1
Languedoc-Roussillon	4 325	4 475	4 735	3,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12 260	13 048	12 813	9,8
Corse	530	509	524	0,4
Ensemble France métropolitaine (renseigné)	126624	129993	134043	100,0



ANNEXE III. 7 ter - LES ENTREPRISES de TRV (CEREQ)

TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS				
DEMOGRAPHIE DES ENTREPRISES	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(1999-2001)	(1994-1996)	(1999-2001)
Part de renouvellement* (% < 5 ans)	34%	26%	40%	37%
Taux de création annuel*	7%	6%	12%	11%
Taux de survie à cinq ans (génération 1995)*	83%		53%	
Source : INSEE. Fichier Démo entreprises. Statistique au 31 décembre n-1. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des entreprises quelle que soit la catégorie juridique, à l'exception des banques et sociétés d'assurances				
TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS				
REPARTITION PAR TAILLE	Secteur : entreprises de		Tous secteurs : entreprises de	
	moins de	250 salariés	moins de	250 salariés
(1999-2001)	50 salariés	et plus	50 salariés	et plus
Part des entreprises	98,9%	0,2%	98,5%	0,3%
Part des effectifs	26,1%	51,9%	42,2%	40,0%
Part du chiffre d'affaires	36,0%	41,7%	35,6%	47,5%
Source : INSEE. Fichier SUSE. Statistiques fiscales portant sur l'exercice n-1. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des entreprises à l'exception des entreprises imposées au forfait et des organismes non imposables				
TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS				
CROISSANCE ECONOMIQUE	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(1999-2001)	(1994-1996)	(1999-2001)
Taux de croissance annuel moyen :				
- du chiffre d'affaires	-4,4%	14,1%	6,1%	4,4%
Source : INSEE. Fichier SUSE. Statistiques fiscales portant sur l'exercice n-1. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des entreprises à l'exception des entreprises imposées au forfait et des organismes non imposables				
TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS				
RATIOS FINANCIERS	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(1999-2001)	(1994-1996)	(1999-2001)
Taux de valeur ajoutée* (VA / PROD)	73%	68%	30%	29%
Coût moyen du travail*	32 086€	34 236€	32 038€	34 369€
Source : INSEE. Fichier SUSE. Statistiques fiscales portant sur l'exercice n-1. Exploitation Céreq.				
Champ : ensemble des entreprises à l'exception des entreprises imposées au forfait et des organismes non imposables				

ANNEXE III. 8 - EVOLUTION DES EFFECTIFS SNCF DE 1981 A 2001

	1981	1985	1989	1991	1994	1997	2000	2001
▪ CADRES								
Supérieurs			1260	1377	1371	1 316	1 262	1 287
Permanents			13662	15068	17004	17950	19 684	20 706
Contractuels			238	382		465	612	583
Sous-total (1)	12547*	13037*	15160	16732	18757	19731	21 559	22 576
▪ MAITRISE								
C. Permanents			34888	36818	38471	38346	41 183	42 661
Contractuels			544	583	630	817	991	1 118
Sous-total (2)	39240	38457	35432	37401	39101	39163	42 174	43 779
▪ EXECUTION								
Roulants								
Conduite	20871	19695	18440	18 378	17434	18378	19 437	19 426
Trains	9337	9896	9502	9717	8831	8818	8 639	8 757
Sédentaires			133759	121618	101823	92179	89 202	87 025
Sous-total (3)	189581	182393	161701	149713	128088	119375	117 278	115 210
TOTAL (1+2+3)	262530	250773	212293	203846	185946	178 279	181 011	181 565
C. Permanents	249075	239053	201399	194147	177070	168 903	171 668	170 900
Contractuels	13455	11720	10894	9 699	8876	9366	9 343	8 665

Evolution des effectifs de la SNCF entre 1981 et 2001 – Tiré des bilans sociaux de l'entreprise - rapports annuels CNT

**n. c. cadres supérieurs*

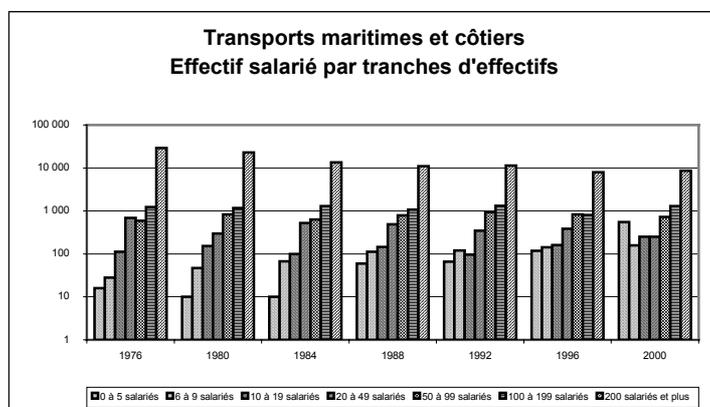
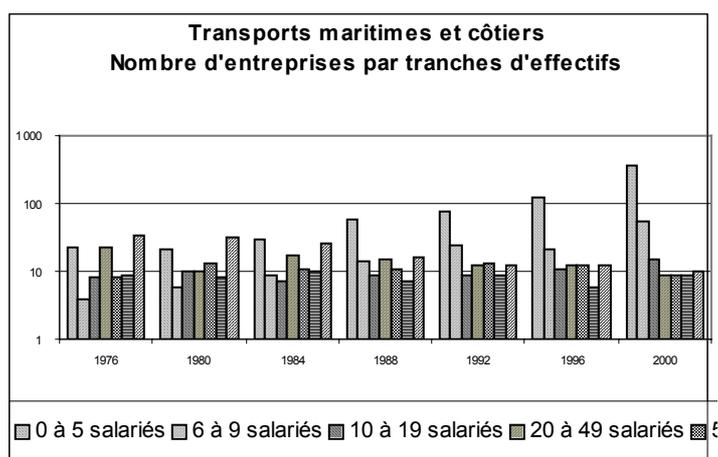
ANNEXE III. 9 - Effectifs salariés des entreprises de remontées mécaniques et de domaines skiables - 2001/2002 France entière

(données cumulées par massifs communiquées par le SNTF)

PERMANENTS HOMME	TOTAL	3280
Permanents femme	ouvrier	62
	employé	372
	technicien	179
	cadre	78
Permanents femme	total	691
PERMANENTS	TOTAL	3971
Saisonniers homme	ouvrier	10985
	employé	195
	technicien	195
	cadre	27
Saisonniers homme	total	11402
Saisonniers femme	ouvrier	2332
	employé	2106
	technicien	34
	cadre	7
Saisonniers femme	total	4479
SAISONNIERS	TOTAL	15881
EFFECTIF TOTAL		19852

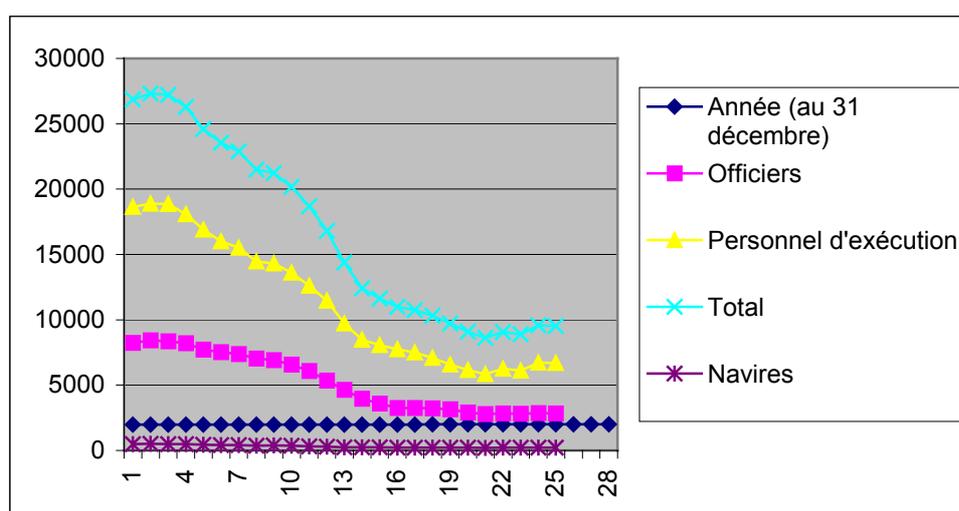
ANNEXE III. 10 : Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le transport maritime - données Ithaque- d'après EAE

DONNEES	1976	1980	1984	1988	1992	1996	2000
Nombre d'entreprises de 0 à 5 salariés	22	21	30	58	76	119	352
Nombre d'entreprises de 6 à 9 salariés	4	6	9	14	24	21	54
Nombre d'entreprises de 10 à 19 salariés	8	10	7	9	9	11	15
Nombre d'entreprises de 20 à 49 salariés	22	10	17	15	12	12	9
Nombre d'entreprises de 50 à 99 salariés	8	13	11	11	13	12	9
Nombre d'entreprises de 100 à 199 salariés	9	8	10	7	9	6	9
Nombre d'entreprises de 200 salariés et plus	34	31	26	16	12	12	10
Nombre total d'entreprises	107	99	110	130	155	193	458
Effectif salarié. Entreprise de 0 à 5 salariés	16	10	10	60	66	118	556
Effectif salarié. Entreprise de 6 à 9 salariés	28	47	67	113	120	143	157
Effectif salarié. Entreprise de 10 à 19 salariés	112	152	99	144	97	162	252
Effectif salarié. Entreprise de 20 à 49 salariés	683	296	521	485	345	385	250
Effectif salarié. Entreprise de 50 à 99 salariés	591	825	632	790	944	837	724
Effectif salarié. Entreprise de 100 à 199 salariés	1 230	1 165	1 295	1 083	1 316	799	1 298
Effectif salarié. Entreprise de 200 salariés et plus	28 969	22 798	13 466	11 070	11 484	7 937	8 722
Effectif salarié total	31 629	25 293	16 090	13 745	14 372	10 381	11 959



ANNEXE III. 10 bis - TRANSPORT MARITIME - EVOLUTION DES EFFECTIFS ET REPARTITION DE 1975 à 2002 - données DAMGM - CNT

ANNEE (AU 31 DECEMBRE)	OFFICIERS	PERSONNEL D'EXECUTION	TOTAL	NAVIRES
1975	8 240	18 630	26 870	500
1976	8 440	18 880	27 320	515
1977	8 360	18 860	27 220	489
1978	8 200	18 080	26 280	488
1979	7 710	16 900	24 610	450
1980	7 530	16 010	23 540	412
1981	7 370	15 520	22 890	409
1982	7 030	14 470	21 500	375
1983	6 915	14 325	21 240	379
1984	6 570	13 600	20 170	366
1985	6 080	12 600	18 680	315
1986	5 350	11 460	16 810	297
1987	4 650	9 730	14 380	248
1988	3 950	8 470	12 420	250
1989	3 580	8 050	11 630	235
1990	3 261	7 743	11 004	223
1991	3 242	7 502	10 744	215
1992	3 214	7 084	10 298	211
1993	3 144	6 571	9 715	220
1994	2 909	6 167	9 076	221
1995	2 787	5 840	8 627	207
1996	2 822	6 247	9 069	209
1997	2 799	6 096	8 895	210
1998	2 857	6 722	9 579	210
1999	2 839	6 683	9 522	209
2000	2833	6595	9428	209
2001	2851	6464	9315	207
2002	2981	6816	9797	207



ANNEXE III. 10 ter - transport maritime - données CNPE

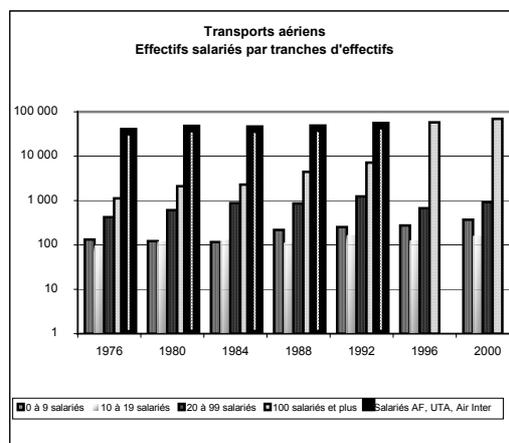
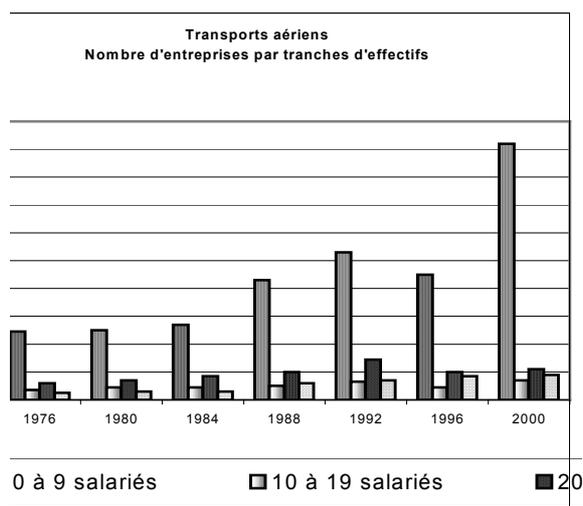
Catégorie	OFFICIERS										PERSONNEL D'EXECUTION									
	1998	1999	2000	2001	2002	Var. 98-99	Var. 99-00	Var. 00-01	Var. 01-02	Cumul 98-02	1998	1999	2000	2001	2002	Var. 98-99	Var. 99-00	Var. 00-01	Var. 01-02	Cumul 98-02
Secteurs																				
Lignes régulières	424	328	331	317	326	-96	3	-14	9	-98	619	573	584	514	580	-46	11	-70	66	-39
Transport de passagers	557	623	626	635	684	66	3	9	49	127	3340	3398	3426	3384	3707	58	28	-42	323	367
Transport à la demande	350	357	386	416	485	7	29	30	69	135	189	197	214	283	312	8	17	69	29	123
Pétrole	512	519	484	488	510	7	-35	4	22	-2	362	359	273	308	284	-3	-86	35	-24	-78
Cabotage	133	137	138	134	159	4	1	-4	25	26	164	139	145	138	122	-25	6	-7	-16	-42
Services Publics	175	178	186	168	158	3	8	-18	-10	-17	462	445	473	413	388	-17	28	-60	-25	-74
Activités portuaires	706	697	682	693	659	-9	-15	11	-34	-47	1586	1572	1480	1424	1423	-14	-92	-56	-1	-163
TOTAL	2857	2839	2833	2851	2981	-18	-6	18	130	124	6722	6683	6595	6464	6816	-39	-88	-131	352	94

NATIONALITE DES MARINS ETRANGERS AU COMMERCE au 31 décembre 2002 (CNPE)

Nationalité	Officiers		Personnel d'exécution		Ensemble	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
U.E.						
britanniques	12	2,9%	37	2,3%	49	2,4%
portugais	0	0,0%	27	1,7%	27	1,3%
s/total U.E.	12	2,9%	64	3,9%	76	3,7%
Non U.E.						
philippins	85	20,7%	567	34,7%	652	31,9%
roumains	66	16,1%	149	9,1%	215	10,5%
ukrainiens	5	1,2%	205	12,5%	210	10,3%
polonais	133	32,4%	45	2,8%	178	8,7%
angolais	0	0,0%	165	10,1%	165	8,1%
croates	56	13,6%	64	3,9%	120	5,9%
congolais	0	0,0%	110	6,7%	110	5,4%
bulgares	26	6,3%	78	4,8%	104	5,1%
gabonais	0	0,0%	50	3,1%	50	2,4%
malgaches	15	3,6%	35	2,1%	50	2,4%
indiens	10	2,4%	26	1,6%	36	1,8%
ghanéens	0	0,0%	26	1,6%	26	1,3%
nigériens	0	0,0%	20	1,2%	20	1,0%
camerounais	0	0,0%	17	1,0%	17	0,8%
sénégalais	0	0,0%	9	0,6%	9	0,4%
maliens	0	0,0%	3	0,2%	3	0,1%
togolais	0	0,0%	2	0,1%	2	0,1%
russes	2	0,5%	0	0,0%	2	0,1%
lituanien	1	0,2%	0	0,0%	1	0,0%
bénois	0	0,0%	1	0,1%	1	0,0%
s/total non U.E.	399	97,1%	1572	96,1%	1971	96,3%
TOTAL	411	100,0%	1636	100,0%	2047	100,0%

ANNEXE III. 11 - Evolution des effectifs (entreprises et salariés) dans le transport aérien - données Ithaque - d'après EAE

DONNEES	1976	1980	1984	1988	1992	1996	2000
Nombre d'entreprises de 0 à 5 salariés				68	87	69	143
Nombre d'entreprises de 6 à 9 salariés				18	19	21	41
Nombre d'entreprises de 0 à 9 salariés	49	50	54	86	106	90	184
Nombre d'entreprises de 10 à 19 salariés	7	9	9	10	13	9	14
Nombre d'entreprises de 20 à 99 salariés	12	14	17	20	29	20	22
Nombre d'entreprises de 100 salariés et plus	5	6	6	12	14	17	18
AF, UTA, Air Inter	3	3	3	3	3		
Nombre total d'entreprises	76	82	89	131	165	136	238
Effectif salarié. Entreprise de 0 à 5 salariés				103	108	112	132
Effectif salarié. Entreprise de 6 à 9 salariés				114	144	161	239
Effectif salarié. Entreprise de 0 à 9 salariés	133	123	116	217	252	273	371
Effectif salarié. Entreprise de 10 à 19 salariés	98	120	130	112	167	128	163
Effectif salarié. Entreprise de 20 à 99 salariés	423	606	883	858	1 231	667	925
Effectif salarié. Entreprise de 100 salariés et plus	1 123	2 105	2 284	4 406	7 219	58 111	68 898
Effectif salarié. AF, UTA, Air Inter	35 886	42 461	41 204	42 965	48 949		
Effectif salarié total	37 663	45 415	44 617	48 558	57 818	59 179	70 357



ANNEXE III.11bis : Effectifs moyens pour l'année 2002 des principales compagnies aériennes françaises

COMPAGNIES	PERSONNEL AU SOL	PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE	PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL	TOTAL
Aeris (au 24/10/2002)	82	75	148	305
Air Atlantique (08/03)	42	26	18	86
Air France	39 394	4 134	13 111	56 639
Air Lib	1 329	1 267		2 596
Air Littoral	287	263	164	714
Brit'air	435	347	288	1 070
Corsair (au 31/05/2003)	616	201	736	1 553
Corse Méditerranée	357	105	129	591
Eagle Aviation	24	17	23	64
Euralair horizon	78	183		261
Europe Airpost	222	65		287
Occitania	62	31		93
Regional CAE	858	812		1 670
Star Airlines	148	67	177	392
Total Avion	43 934	22 387		66 321
Héli-Union	134	6		140
SAF hélicoptères	21	14		35
Total hélicoptère	155	20		175

Informations 2002 obtenues auprès des compagnies / Source DGAC et rapport de branche F NAM

ANNEXE III.12 - DONNEES UNEDIC

Demandeurs d'emploi dans le transport

Source : UNEDIC

ENTREES SELON LE SEXE ANNUELLE 2002 (IIA6)			
Type d'allocation AUD			
	Hommes	Femmes	Total
Transports Terrestres	24 783	6 373	31 156
	79,54%	20,46%	100,00%
Transports Eau	1 156	534	1 690
	68,40%	31,60%	100,00%
Transports Aériens	850	1 047	1 897
	44,81%	55,19%	3588
Auxiliaires Transports	10 645	9 005	19 650
	54,17%	45,83%	100,00%
Toutes Activités	1 031 452	941 152	1 972 604
	52,29%	47,71%	100,00%
Sorties selon le sexe Annuelle 2002 (IIIA6)			
Type d'allocation AUD			
	Hommes	Femmes	Total
Transports Terrestres	20 728	5 593	26 321
	78,75%	21,25%	100,00%
Transports Eau	1 091	517	1 608
	67,85%	32,15%	100,00%
Transports Aériens	767	942	1 709
	44,88%	55,12%	100,00%
Auxiliaires Transports	8 997	7 856	16 853
	53,39%	46,61%	100,00%
Toutes Activités	905 335	882 559	1 787 894
	50,64%	49,36%	100,00%

**ANNEXE III.12 bis - Evolution du nombre d'entrées et de sorties de
chômeurs indemnisés (1995 – 2000)**

(Allocation unique dégressive - Période du 1^{er} janvier au 31 décembre)

	1995	1996	1997	1999	2000
ENTREES					
Transports terrestres	27 406	29 291	29 940	29 096	27 945
Transports eau	1 715	1 576	1 760	1 990	1 738
Transports aériens	2 295	2 741	2 660	2 077	2 077
Auxiliaires transports	17 542	16 786	16 429	16 167	16 167
Total transports	48 958	50 394	50 789	49 330	47 927
Toutes activités	1 621 460	1 703 879	1 680 001	1 703 094	1 653 696
SORTIES					
Transports terrestres	28 144	25 807	30 157	31 800	29 763
Transports eau	1 947	1 760	1 502	2 025	2 025
Transports aériens	2018	2230	2814	2269	2076
Auxiliaires transports	15 615	15 415	17 465	17 480	16 910
Total transports	47 724	45 212	51 938	53 574	50 774
Toutes activités	1 601 857	1 583 947	1 667 286	1 871 777	1 834 940

ANNEXE III. 13 - Le niveau de formation dans les transports (source CCTN)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Transports routiers										
BEPC & sans diplôme	230	223	219	220	218	222	217	208	219	221
CAP & BEP	166	169	174	192	201	205	204	213	228	230
Bac & Bac +	50	52	56	59	58	59	69	83	94	98
Total	446	444	450	471	477	487	491	505	541	549
Total transports										
BEPC & sans diplôme	416	398	390	390	369	377	362	344	370	375
CAP & BEP	312	319	330	349	357	364	376	373	392	401
Bac & Bac +	177	176	197	204	218	223	253	276	305	338
Total	905	893	917	942	945	963	991	993	1 067	1 114
Ensemble de l'économie										
BEPC & sans diplôme	8 845	9 700	9 491	9 155	8 833	9 155	8 849	9 036	8 844	8 509
CAP & BEP	6 638	7 383	7 467	7 531	7 499	7 531	7 479	7 561	7 571	7 498
Bac & Bac +	6 819	7 336	7 625	8 339	8 633	8 339	8 827	10 008	9 740	10 037
Total	22 302	24 420	24 583	25 025	24 965	25 025	25 155	26 605	26 155	26 044

Source : enquêtes emploi

Les enquêtes emploi portent sur le mois de janvier pour les années 1990 et 1999, pour les autres années, elles portent sur le mois de mars.

ANNEXE III. 13 bis - évolution des formations dans les transports routiers

Familles professionnelles	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 estimé
Direction - gestion, dont :	10 932	15 868	11 405	11 641	10 633	12 033	14 031	11 841
perfectionnement maîtrise et cadres	6 486	11 003	6 074	5 967	5 392	7 348	7 774	6 152
attestation de capacité	2 808	2 631	2 821	2 981	2 521	2 170	33 710	2 986
DUT et BTS	1 557	2 109	2 315	1 724	1 969	1 933	1 913	1 936
Conduite de véhicules, dont :	41 135	53 113	62 230	60 557	95 278	98 631	121 054	90 461
CFP	nd	nd	nd	6 593	6 842	7 776	7 910	8 860
FIMO	nd	nd	nd	4 322	5 187	6 046	6 961	8 547
FCOS	nd	nd	nd	11 213	38 400	39 970	66 867	27 645
matières dangereuses	17 602	19 640	28 653	19 866	28 129	26 503	23 843	29 984
perfectionnement "eco-sécurité"	12 301	21 746	18 586	13 356	11 016	12 425	9 278	8 136
CAP et BEP "conduite routière"	1 727	1 939	2 019	1 914	2 235	2 161	2 309	2 348
Permis de conduire	1 900	2 290	1 246	3 293	3 469	3 750	3 886	4 941
Ventes/achats - techniques d'exploitation,	6 162	6 333	7 873	8 104	8 425	8 459	7 517	8 193
initiation professionnelle	1 877	2 065	1 378	1 383	1 433	1 574	1 669	1 466
perfectionnement professionnel	2 425	2 160	3 322	2 718	2 754	2 722	2 129	2 949
Bac. pro. "transport"	879	1 087	1 139	1 645	1 923	1 846	1 913	1 941
BEP "agent du transport"	591	571	554	525	617	517	-	-
Caristes	nd	nd	nd	nd	21 265	23 340	26 936	35 723
Maintenance, dont	1 190	1 311	1 551	1 703	1 687	1 567	1 205	1 502
BEP/CAP	528	676	642	727	747	720	650	643
perfectionnement professionnel	517	479	794	849	819	737	432	739
Total hors caristes	59 419	76 625	81 739	82 005	116 023	120 690	143 807	111 997
Total y compris caristes					137 288	144 030	170 743	147 720

Source : CNPE

ANNEXE III. 13 ter - la formation en alternance dans les transports routiers (1992-1996-2000) (Source Ithaque – CNT)

Répartition des contrats en alternance par familles professionnelles

	1992		1996		2000	
	Adaptation	Qualification	Adaptation	Qualification	Adaptation	Qualification
Direction		12	2	9	3	19
Gestion	193	254	113	368	94	478
Ventes/achats	63	253	66	343	52	223
Techniques d'exploitation	72	622	63	312	184	497
Déménagement			19	560	9	77
Manutention/magasinage	94	23	80	114	156	117
Conduite de véhicules	574	1 498	456	2 430	520	3 157
Maintenance des véhicules	24	67	19	56	40	38
Interprofessionnel	35	121	9	6	26	65
	1 055	2 850	827	4 198	1 084	4 671

Source : TBEF CPNEF route

ANNEXE III. 13 quarto : données sur la formation dans le transport aérien (FNAM – rapport de branche)

Nombre Candidats aux diplômes CAP, baccalauréat professionnels et Mentions complémentaires -
session 2002 - France

Source doc EN + enquête téléphonique JCB

	total		
	Présentés	Admis	%
BACPRO MSC			
Total	319	286	89,7%
BACPRO MSA			
Total	106	98	92,5%
CAP MCA			
Total	235		
CAP MEA T1 - T2 - T3			
Total	265		
MC Aéro			
Total	175		
MC4 ACCUEIL DANS TRANSPORTS			
Total	101	86	85,1%
MC4 TELEBILLETIERIE - SERVICES VOYAGES			
Total	168	147	87,5%

Certificats et Licences attribués par la DGAC en 2002

Source : rapport d'activité SFACT

PNC - Certificat Sécurité Sauvetage	1511
PNT - Pilote Professionnel Avion	466
PNT - Pilote Ligne Avion	281
PNT- Pilote Professionnel Hélico.	201
PNT - Pilote Ligne Avion	10
Mécanicien Navigant, option Transport Public	4
Ingénieur Navigant	3
Parachutiste	11

ANNEXE III. 14 - La sécurité du travail (données CNAM)

Tableau I : Les risques d'accident par Comités techniques nationaux (CTN)

CTN	Salariés	AT-arrêt	AT-IP	Jours IT	Taux IP	Décès
Métallurgie	2 102 029	102 299	6 295	3 704 497	56 100	87
BTP	1 239 277	124 305	9 101	6 360 779	105 850	176
Transports, Livre, Communication	2 092 010	91 861	5 470	4 421 951	65 662	169
Alimentation	2 141 773	124 290	5 469	4 803 652	47 890	47
Chimie, Caoutchouc, Plasturgie	514 388	20 778	1 185	784 906	11 858	22
Bois, Ameublement, Papier-carton	729 258	44 560	2 835	1 832 684	27 199	33
Commerce	2 217 649	56 102	3 570	2 511 696	35 009	58
Activités de service I	3 408 058	39 076	2 440	1 562 202	24 913	62
Activités de service II et travail temporaire	2 789 472	134 228	6 713	5 915 159	60 551	76
Total CTN	17 233 914	737 499	43 078	31 897 526	435 032	730
Bureaux	323 218	8 298	797	563 455	7 991	12
France	17 557 132	745 797	43 875	32 460 981	443 023	742

Tableau II : Les taux de fréquence et de gravité par Comités techniques nationaux (CTN)

CTN	Taux de fréquence	Taux de gravité	Indice de gravité
Métallurgie	27,9	1,01	15,5
BTP	57,6	2,95	49,1
Transports, Livre, Communication...	25,2	1,22	18,0
Alimentation	33,3	1,29	12,8
Chimie, Caoutchouc, Plasturgie	23,2	0,88	13,2
Bois, Textile, Vêtements...	35,1	1,45	21,4
Commerce	14,5	0,65	9,0
Activités de service I	6,5	0,26	4,2
Activités de service II et travail temporaire	27,6	1,22	12,4
Total	24,6	1,06	14

ANNEXE III.14 bis - données CNAM - suite

Tableau III : Les principales causes d'accidents

Cause	AT-arrêt	AT-IP	Décès
Chutes de plain-pied	157 893	8 786	14
Chutes de hauteur	92 819	7 453	88
Manutention manuelle	256 455	12 876	9
Masse en mouvement	44 900	1 984	44
Manutention mécanique	27 152	1 489	31
Véhicules	24 540	2 786	262
Machines	29 459	2 984	12
Engins TP	1 188	127	10
Outils	50 661	2 015	1
Electricité	876	69	16
Appareils divers	14 286	423	27
Autres	37 270	2 086	216
Total	737 499	43 078	730

Tableau IV : Maladies professionnelles - statistiques par secteur d'activité

CTN	MP	MP-IP	Jours IT	Taux IP	Décès
Métallurgie	3 811	1 514	567 810	26 527	40
BTP	2 959	1 101	489 966	14 732	13
Transports, Livre, Communication...	802	313	142 767	4 372	2
Alimentation	3 829	818	647 212	9 163	3
Chimie, Caoutchouc, Plasturgie	886	378	141 108	7 830	24
Bois, Textile, Vêtements...	2 101	762	380 453	10 490	5
Commerce	737	272	130 389	3 038	2
Activités de service I	538	182	87 807	2 346	2
Activités de service II et travail temporaire	2 038	462	312 525	5 393	4
Total CTN	17 701	5 802	2 900 037	83 891	95
Bureaux	6 519	3 760	722 964	87 584	223
France	24 220	9 562	3 623 001	171 475	318

ANNEXE III. 14ter - Statistiques accidentologie transport (CNAM)
Données 2002 provisoires

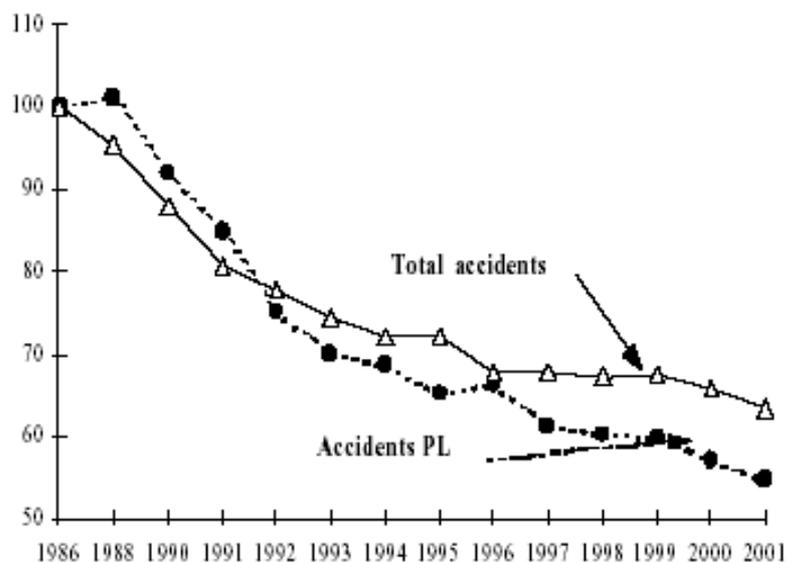
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
CTN C : Transports, EGE, Livre, Communication	Total	% Effectif						
Effectif salarié	1 712 458		1 849 480		1 857 046		2 074 305	
Accidents avec arrêt	87 035	5,08	90 716	4,90	88 272	4,75	96 972	4,67
dont accidents avec incapacité permanente	5 860	0,34	6 205	0,34	5 603	0,30	6 090	0,29
dont accidents mortels	175	0,01	162	0,01	150	0,01	181	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
TRM (60.2LB + 60.2MB)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	191 388		206 918		211 921		217 508	
Accidents avec arrêt	17 658	9,23	18 927	9,15	18 020	8,50	18 647	8,57
dont accidents avec incapacité permanente	1 359	0,71	1476,00	0,71	1 331	0,63	1 425	0,66
dont accidents mortels	67	0,04	61	0,03	74	0,04	84	0,04
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
TRM véhicules frigo (60.2LC + 60.2MC)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	23 833		24 616		24 953		25 610	
Accidents avec arrêt	2 712	11,38	2 865	11,64	2 635	10,56	2 824	11,03
dont accidents avec incapacité permanente	156	0,65	158	0,64	144	0,58	182	0,71
dont accidents mortels	10	0,05	5	0,02	4	0,02	26	0,11
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Déménagement (60.2NA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	15 071		15 795		15 503		15 468	
Accidents avec arrêt	2 483	16,48	2 457	15,56	2 392	15,43	2 443	15,79
dont accidents avec incapacité permanente	127	0,84	135	0,85	128	0,83	125	0,81
dont accidents mortels	1	0,01	2	0,01	0	0,00	3	0,02
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Enlèvement des ordures ménagères (90.0BA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	25 858		28 092		31 321		33 845	
Accidents avec arrêt	3 643	14,09	4 094	14,57	4 201	13,41	4 265	12,60
dont accidents avec incapacité permanente	194	0,75	228	0,81	203	0,65	268	0,79
dont accidents mortels	2	0,01	2	0,01	6	0,02	7	0,02
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Courrier express, coursiers (64.1CA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	24 001		24 391		25 718		25 525	
Accidents avec arrêt	2 474	10,31	2 469	10,12	2 462	9,57	2 409	9,44
dont accidents avec incapacité permanente	154	0,64	186	0,76	158	0,61	164	0,64
dont accidents mortels	8	0,04	5	0,02	3	0,01	5	0,02
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Groupage, messagerie, fret express (63.4AA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	62 590		67 929		77 893		73 987	
Accidents avec arrêt	6 949	11,10	7 131	10,50	7 342	9,43	7 613	10,29
dont accidents avec incapacité permanente	371	0,59	371	0,55	323	0,41	374	0,51
dont accidents mortels	4	0,01	7	0,01	6	0,01	4	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Location de véhicules, PL + autocars	Total	% Effectif						
Effectif salarié	28 039		29 537		28 520		29 008	
Accidents avec arrêt	2 789	9,95	2 962	10,03	2 835	9,94	2 971	10,24
dont accidents avec incapacité permanente	209	0,75	228	0,77	214	0,75	221	0,76
dont accidents mortels	7	0,03	12	0,04	10	0,04	9	0,03
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports fluviaux de marchandises (61.2ZB)	Total	% Effectif						

Effectif salarié	426		399		427		569	
Accidents avec arrêt	45	10,56	41	10,28	6	1,41	47	8,26
dont accidents avec incapacité permanente	6	1,41	4	1,00	0	0,00	3	0,53
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports fluviaux de passagers (61.2ZA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	824		1 360		1 786		2 110	
Accidents avec arrêt	46	5,58	63	4,63	18	1,01	82	3,89
dont accidents avec incapacité permanente	7	0,85	8	0,59	3	0,17	1	0,05
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Remontées mécaniques (60.2CA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	7 927		8 049		7 177		7 882	
Accidents avec arrêt	729	9,20	683	8,49	702	9,78	672	8,53
dont accidents avec incapacité permanente	83	1,05	82	1,02	67	0,93	67	0,85
dont accidents mortels	1	0,01	2	0,03	2	0,03	3	0,04
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports routiers de voyageurs (60.2BA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	57 002		60 010		64 109		66 164	
Accidents avec arrêt	2 016	3,54	2 136	3,56	2 215	3,46	2 370	3,58
dont accidents avec incapacité permanente	166	0,29	173	0,29	164	0,26	213	0,32
dont accidents mortels	9	0,02	7	0,01	3	0,01	3	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports urbains de voyageurs (60.2AA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	38 102		40 147		41 459		43 689	
Accidents avec arrêt	1 753	4,60	1 910	4,76	2 181	5,26	2 294	5,25
dont accidents avec incapacité permanente	112	0,29	130	0,32	123	0,30	140	0,32
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	3	0,01	0	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Ambulances (85.1JA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	31 420		35 925		37 634		41 122	
Accidents avec arrêt	1 732	5,51	2 292	6,38	2 307	6,13	2 525	6,14
dont accidents avec incapacité permanente	176	0,56	189	0,53	186	0,49	176	0,43
dont accidents mortels	2	0,01	5	0,02	7	0,02	4	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
RATP	Total	% Effectif						
Effectif salarié	40 533		42 018		43 619		43 619	
Accidents avec arrêt	2 798	6,90	2 718	6,47	2 882	6,61	2 882	6,61
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
SNCF	Total	% Effectif						
Effectif salarié	178 893		181 011		181 565		181 565	
Accidents avec arrêt	7 781	4,35	7 887	4,36	8 225	4,53	8 225	4,53
dont accidents avec incapacité permanente	619	0,35	664	0,37	698	0,38	698	0,38
dont accidents mortels	7	0,00	10	0,01	5	0,00	5	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Entreprises connexes au transport ferroviaire	Total	% Effectif						
Effectif salarié	3 959		4 866		4 455		4 520	
Accidents avec arrêt	408	10,31	431	8,86	443	9,94	449	9,93
dont accidents avec incapacité permanente	27	0,68	36	0,74	12	0,27	32	0,71
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
BTP	Total	% Effectif						
Effectif salarié	1 120 880		1 218 606		1 239 277		1 272 392	
Accidents avec arrêt	119 828	10,69	125 980	10,34	124 305	10,03	125 786	9,89

dont accidents avec incapacité permanente	9 882	0,88	10 607	0,87	9 101	0,73	9 854	0,77
dont accidents mortels	155	0,02	191	0,02	176	0,02	157	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Ensemble des secteurs économiques	Total	% Effectif						
Effectif salarié	15 724 426		16 868 914		17 233 914		17 676 690	
Accidents avec arrêt	711 035	4,52	743 435	4,41	737 499	4,28	759 980	4,30
dont accidents avec incapacité permanente	46 085	0,29	48 096	0,29	43 078	0,25	47 009	0,27
dont accidents mortels	743	0,01	730	0,00	730	0,00	686	0,00
TRANSPORTS AERIENS ET SERVICES AEROPORTUAIRES								
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZA) personnel non navigant	Total	% Effectif						
Effectif salarié	46 577		49 264		52 060		52 358	
Accidents avec arrêt	288	0,62	351	0,71	312	0,60	334	0,64
dont accidents avec incapacité permanente	68	0,15	84	0,17	52	0,10	73	0,14
dont accidents mortels	0	0,00	2	0,00	0	0,00	1	0,00
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZB) personnel navigant	Total	% Effectif						
Effectif salarié	22 358		24 375		25 784		23 872	
Accidents avec arrêt	453	2,03	469	1,92	329	1,28	295	1,24
dont accidents avec incapacité permanente	42	0,19	30	0,12	22	0,09	26	0,11
dont accidents mortels	4	0,02	9	0,04	1	0,00	2	0,01
	Année	1999	Année	2000	Année	2001	Année	2002
Services aéroportuaires (632EA)	Total	% Effectif						
Effectif salarié	13 630		15 747		16 676		18 262	
Accidents avec arrêt	706	5,18	829	5,26	850	5,10	904	4,95
dont accidents avec incapacité permanente	26	0,19	41	0,26	35	0,21	33	0,18
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	1	0,01	1	0,01

ANNEXE III. 15 - DONNEES ONISER

- Evolution des accidents de la circulation de 1986 à 2001.



Source : ONISR/DSCR

- Taux de tués dans les véhicules par rapport au parc :

	1999	2000	2001	2002
camionnettes	136/4 868 000 = 28	75/4 975 000 =15	75/5 249 000=14	76/5 328 000=14
PL	104//550 000 = 189	116/555 000 =209	135/568 000=238	125/565 000=221

Source :ONISER

ANNEXE III.16 - REGIMES DE RETRAITE (Source DDT- STAS)

I. Nombre de bénéficiaires

REGIMES	AU 01 01 2001		AU 01 01 2002		AU 01 01 2003	
	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits
SNCF	199 157	125 758	197 090	123 756	194 988	121 745
RATP	27 134	12 413	27 098	12 254	26 941	12 066
CARCEPT						
Titre I	129 561	64 002	131 044	65 193	132 986	66 648
Titre II	570	345	546	335	457	310
Titre III	7	0	18	0	28	0

II. Rapport nombre de cotisants / retraités

RÉGIMES	1997	1998	1999	2000	2001	2002
SNCF (1)	0,64	0,65	0,66	0,68	0,69	0,70
RATP (2)	0,9	0,91	0,91	0,93	0,98	0,98
CARCEPT	2,71	2,78	2,89	2,87	2,86	2,99

(1) à partir de 2003, la SNCF remplace le quotient cotisants / (retraités + veuves) par le quotient cotisants / (retraités + veuves/2). La série présentée ici correspond aux chiffres recalculés.

(2) le rapport cotisant / retraités publié par la RATP est calculé en utilisant les effectifs moyens annuels.

III. Montant des pensions servies en 2002

REGIMES	MONTANT MOYEN ANNUEL PENSIONS DIRECTES (1) EN EUROS	MONTANT DU MINIMUM ANNUEL (2) EN EUROS	NOMBRE DE BENEFICIAIRES DU MINIMUM	
			Pensions directes	Ayant droits
SNCF	17 918	11 547	27 700	34 100
RATP	20 004	11 339	1 099	883
CARCEPT (3)				
Titre I	2 649			
Titre II	3 623			

(1) pensions directes pour 25 ans de service

(2) minimum entier ou partiel

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

IV. taux des cotisations d'assurance vieillesse au 01 01 2003

REGIMES	SALAIRE S	EMPLOYEURS	OBSERVATIONS
SNCF	7,85 %	28,44 %	Cotisations assises sur la totalité du salaire (hors indemnités)
RATP	7,85 %	15,34 %	
CARCEPT			Abattements possibles sur les rémunérations perçues
Cadres tranche A	3,75 %	3,75 %	
CARCEPT			
Non cadres (retraite- prévoyance)	4 %	4 %	
Régime général	6,55 %	8,20 %	Dans la limite d'un plafond fixé une fois par an (28 224 € au 1.1.2002)

ANNEXE III. 16 bis : données complémentaires sur les régimes de retraite Données Ithaque CNT- évolution 1976-2000

Evolution 1976-2000 du nombre de bénéficiaires des régimes de retraite spécifiques au transport

Régimes		1976	1980	1984	1988	1992	2000	2001	Evol. 1976 2000
SNCF	Pensions directes	256 556	255 400	249 400	237 800	226 800	202 425	199 157	-29%
SNCF	Ayants droits	161 704	158 500	151 400	145 300	138 700	127 630	125 758	-29%
RATP	Pensions directes	24 121	23 955	25 396	26 805	28 294	30 015	30 016	20%
RATP	Ayants droits	13 685	15 161	15 334	15 405	14 297	13 860	13 625	0%
CAMR	Pensions directes	23 622	25 624	23 658	20 749	16 379	nd	nd	
CAMR	Ayants droits	12 423	13 447	13 376	12 864	11 540	nd	nd	
CARCEPT titre I	Pensions directes	39 890	54 400	60 376	78 625	94 735	127 701	129 561	69%
CARCEPT titre I	Ayants droits	14 917	24 900	33 498	41 917	49 044	62 188	64 002	77%
CARCEPT titre II	Pensions directes	1 104	1 099	1 356	1 138	943	611	570	-94%
CARCEPT titre II	Ayants droits	60	113	155	243	312	348	345	83%

Source : rapport social CNT

RAPPORT : NOMBRE D'ACTIFS COTISANTS/NOMBRE DE RETRAITES	1977	1979	1980	1981	1984	1985	1986	1988	1989	1990	1991	1992	1995	1996	1997	1998	1999	2000
SNCF	0.65	0.63	0.61	0.61	0.63	0.62	0.60	0.56	0.55	0.55	0.55	0.54	0.51	0.51	0.51	0.52	0.53	0.55
RATP	0.95	0.95	0.92	0.90	0.96	0.96	0.96	0.92	0.91	0.91	0.90	0.90	0.90	0.90	0.9	0.91	0.91	0.93
CARCEPT	3.79	3.79	3.70	nd	3.32	3.20	nd	3.22	3.25	3.21	3.04	3.04	2.79	2.78	2.71	2.78	2.89	nd

Evolution 1976-2000 du montant annuel des pensions

Régimes		1976	1980	1992	2000
SNCF	Montant moyen annuel. Pensions directes	27 500 F	41 100 F	92 700 F	110 800 F
SNCF	Montant du minimum annuel	20 880 F	31 236 F	64 624 F	72 673 F
SNCF	Nombre de bénéficiaires du minimum Pensions directes	50 000	66 000	43 300	30 400
SNCF	Nombre de bénéficiaires du minimum Pensions de reversions	46 500	58 000	43 000	36 300
RATP	Montant moyen annuel. Pensions directes	31 329 F	46 646 F	105 564 F	124 716 F
RATP	Montant du minimum annuel	214 666 F	32 591 F	60 984 F	69 858 F
RATP	Nombre de bénéficiaires du minimum Pensions directes	2 938	3 184	1 601	1 237
RATP	Nombre de bénéficiaires du minimum Pensions de reversions	1 746	2 069	1 469	1 048
CAMR	Montant moyen annuel. Pensions directes	20 100 F	31 888 F	73 406 F	
CAMR	Montant du minimum annuel	14 375 F	21 258 F	43 678 F	
CAMR	Nombre de bénéficiaires du minimum Pensions directes	4 800	4 534	1 522	
CAMR	Nombre de bénéficiaires du minimum Pensions de reversions	3 400	3 771	2 326	
Carcept titre I	Montant moyen annuel. Pensions directes	3 629 F	4 850 F	11 723 F	15 322 F
Carcept titre II	Montant moyen annuel. Pensions directes	5 700 F	8 542 F	19 235 F	23 759 F

Source : rapport social CNT

Evolution 1976-2000 des taux de cotisation aux régimes de retraite

Régimes	1976		1980		1986		1992		2000	
	Salariés	Employeurs								
SNCF	6,0%	36,5%	6,0%	36,9%	7,0%	29,0%	7,9%	28,4%	7,9%	28,4%
RATP	6,0%	7,0%	6,0%	7,0%	7,0%	14,0%	7,9%	15,3%	7,9%	15,3%
CAMR	6,0%	12,6%	6,4%	13,0%	7,4%	13,0%	8,3%	14,6%		
Carcept cadres tranche A	3%	3%	3,2%	3,2%	2,3%	2,3%	2,5%	2,5%	3,4%	3,4%
Carcept non cadres (retraite + prévoyance)	3%	3%	3,2%	3,2%	3,3%	3,3%	3,7%	3,7%	4,0%	4,0%
Régime général	3,5%	7,7%	4,7%	8,2%	5,7%	8,2%	7,6%	8,2%	6,6%	8,2%

Source : rapport social CNT

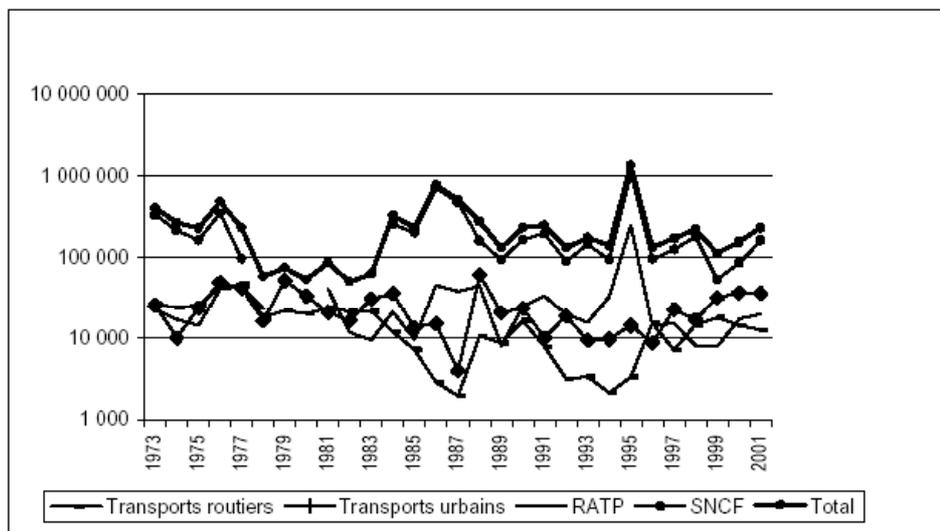
**ANNEXE III. 17 - Dialogue social - la conflictualité dans les transports
Evolution 1973 - 2002 (Source DTT- IGTT)**

Nombre de journées perdues pour fait de grève

ANNEE	TRANSPORTS ROUTIERS TRM + TRV	TRANSPORTS URBAINS	RATP	SNCF	TOTAL
1973	27 050	25 700	23 078	326 000	401 828
1974	23 776	10 186	16 999	213 000	263 961
1975	26 177	23 932	14 577	161 000	225 686
1976	43 448	49 023	41 000	343 000	476 471
1977	47 055	42 264	43 634	95 574	228 527
1978	18 472	16 508	234696	nd	58 193
1979	22 148	52 245	12515	nd	86918
1980	20 284	33 382	27700	nd	81366
1981	23 990	21 079	40 720	nd	85 790
1982	21 862	16 663	11378	nd	49903
1983	21 822	31 027	10201	nd	62 439
1984	12 085	36 146	21 284	250 812	320 327
1985	7 303	13 707	9 603	200 860	231 606
1986	2 875	15 134	45 009	699 893	762 911
1987	1 981	4 002	38 315	465 341	509 639
1988	10 726	61 255	44 394	158 343	274 718
1989	8 737	20 820	8 102	93 557	131 216
1990	16 625	23 433	24 666	164 395	229 119
1991	7 972	10 127	32655	193 776	245 359
1992	3 179	18 817	18620	89 160	130 977
1993	3 394	9 419	14314	144 803	173 290
1994	2 128	9 832	30973	93 815	136 748
1995	3 351	14 431	225 973	1 054 793	1 2985480
1996	15 501	8 808	14 518	94 867	133 694
1997	7 223	22 934	15 172	124 259	169 588
1998	14 729	17 140	8 154	180 432	220 455
1999	17 983	32 092	7 970	53 779	111 824
2000	14 416	36 874	17 326	85 094	153 710
2001	36066	12643	17929	160947	291575
2002	13616	35497	11112	37475	134991

ANNEXE III.17 Bis - évolution de la conflictualité depuis 1973

Evolution 1973-2000 de la conflictualité dans les transports

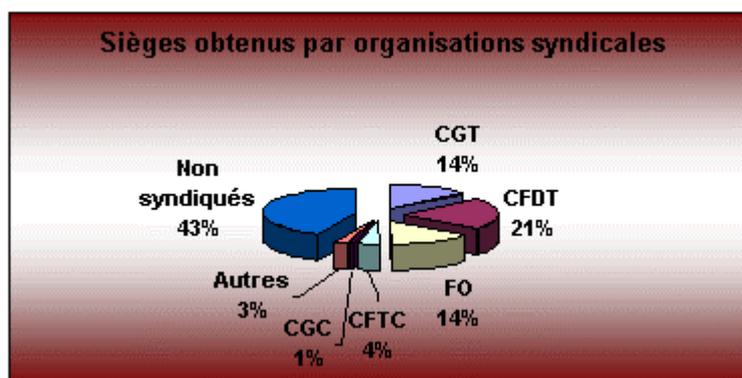
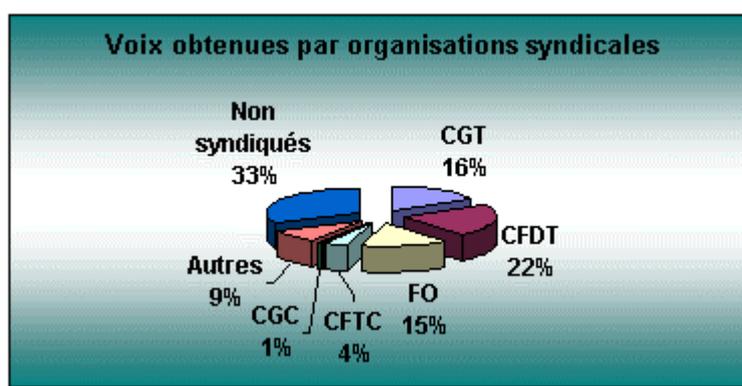


Source : Inspection générale du travail des transports (IGTT)

Les éléments qui suivent permettent d'éclairer les données de ce tableau.

**ANNEXE III.18 - Élections aux comités d'entreprises et délégations uniques
du personnel année 2000 - Transport routier de marchandises
Source DARES – ITT**

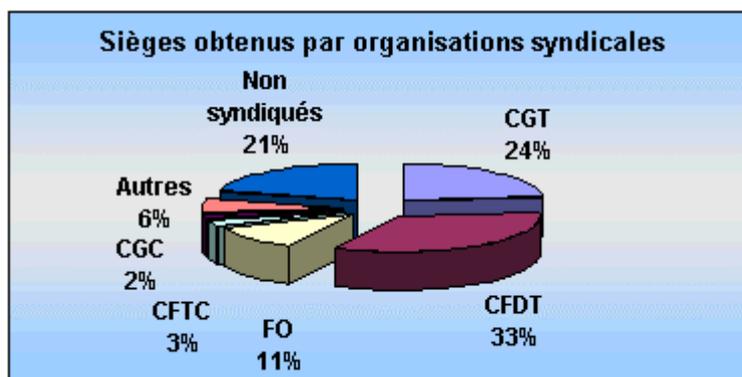
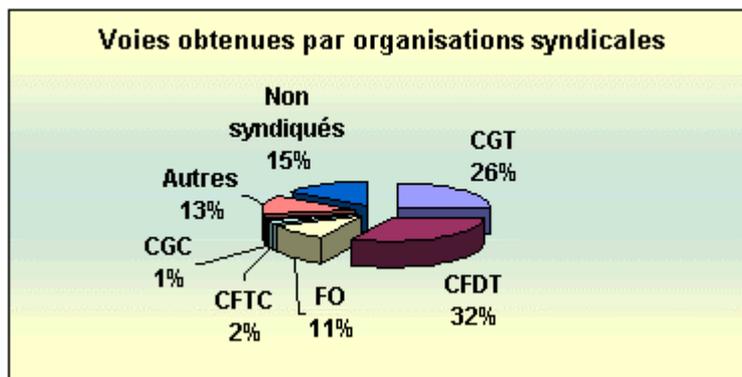
Codes NAF concernés : 602L, 602M, 602N, 602P, 712A, 634A, 634B, 634C
 Nombre d'établissements : 676
 Nombre d'inscrits : 97 431
 Nombre de suffrages exprimés : 52 910 (54 %)
 Nombre de sièges attribués : 2 827



**ANNEXE III.18 bis - Élections aux comités d'entreprises et délégations
uniques du personnel année 2000 - Transport routier de voyageurs**

Source DARES - ITT

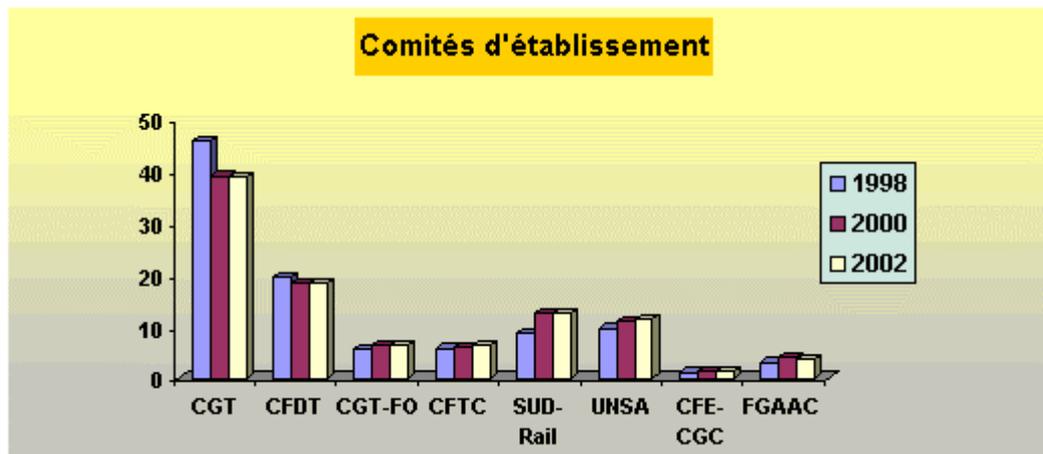
Codes NAF concernés : 602B, 602G
Nombre d'établissements : 74
Nombre d'inscrits : 10 530
Nombre de suffrages exprimés : 7 136 (67%)
Nombre de sièges attribués : 346



ANNEXE III. 18 ter - élections professionnelles comités d'établissement / délégués du personnel années 1998 à 2002 à la SNCF

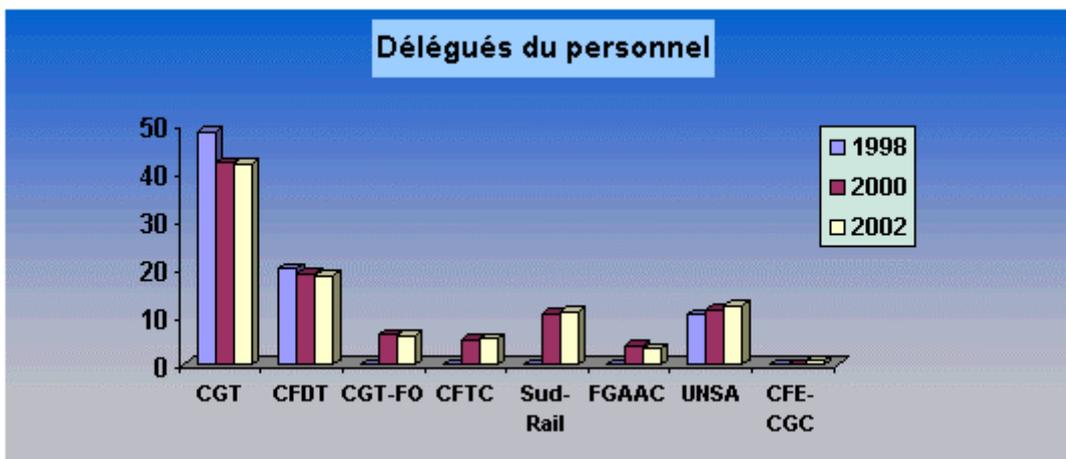
(Source SNCF / Direction des ressources humaines)- ITT

Résultats en voix et en %



OS	1998	2000	2002
CGT	45,94	39,11	38,95
CFDT	19,66	18,47	18,45
CGT-FO	5,62	6,45	6,52
CFTC	5,83	6,15	6,36
Sud-Rail	8,67	12,73	12,74
FGAAC	3,19	4,2	3,70
UNSA	9,73	11,05	11,57
CFE-CGC	1,17	1,5	1,41

Le taux de participation à ces élections a été de 79,85 % en 1998, 80,64 % en 2000 et 78,63 % en 2002.



OS	1998	2000	2002
CGT	48,56	41,99	41,82
CFDT	19,89	19	18,59
CGT-FO	5,20	6,14	6,13
CFTC	5,08	5,30	5,48
Sud-Rail	6,55	10,66	11,13
FGAAC	3,09	3,95	3,37
UNSA	10,43	11,44	12,25
CFE-CGC	1,01	1,22	0,98

Le taux de participation a été de 80,42 % en 1998, 81,06 % en 2000 et 79,15 % en 2002.

ANNEXE III.19 - Champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaire du Transport

Anciens code (A.P.E.)

Nouveaux codes (N.A.F.)

6911. Transport routiers de marchandises en zone longue	602 B. Transports routiers réguliers de voyageurs
6912. Transports routiers de marchandises en zone courte et camionnage	602 G. Autres transports routiers de voyageurs
6922. Transports routiers de voyageurs	602 L. Transports routiers de marchandises de proximité
Transports interurbains en service régulier (spécialisé ou non) ou occasionnel	602 M. Transports routiers de marchandises interurbains
Location d'autocars avec chauffeur	602 N. Déménagement
6924. Déménagement et garde-meubles	602 P. Location de camions avec conducteur
6925. Location de véhicules industriels	634 A . Messagerie, fret express
7401 . Collecte de fret maritime : commissionnaire de transport maritime, commissionnaire agréées en douane et transitaires	634 B. Affrètement
7402. Collecte de fret aérien : commissionnaires de transport terrestre et fluvial, commissionnaires agréés en douane et transitaire	641 C. Organisation des transports internationaux
	712 A. Location d'autres matériels de transports terrestre (partie)
7403. Collecte de fret terrestre et fluvial : commissionnaires de transport terrestre et fluvial, commissionnaires agréés en douane et transitaires	746 Z. Enquêtes et sécurité (partie)
	746 J. Enquêtes et sécurité (partie)
8413. Ambulances	851 J. Ambulances

A la suite de la signature des accords du 8 juin 1993 et du 29 mars 1994, dont l'objet a été de substituer la nomenclature NAF à la nomenclature APE, un nouvel accord a été signé entre les partenaires sociaux le 24 mars 1998 portant réécriture du champ d'application pour tenir compte des spécificités des activités du transport de fonds et valeurs. Cet accord n'a procédé à aucune modification du champ d'application de la convention collective et a été étendu par arrêté du 23 juillet 1998 (JO du 4 août).

Par ailleurs, le 21 novembre 2001, dans un « Accord d'étape », les partenaires sociaux ont identifié les second accord de même nature, signé le 11 Juillet prestations logistiques qui, à terme, entreront dans d'application de la.

Convention Collective

Dans un second accord de même nature, signé le 11 Juillet 2002, ont été définis et classés les emplois spécifiques à ces activités ; ils feront l'objet d'un regroupement au sein d'une ou plusieurs familles professionnelles dans le cadre des travaux de la CNPE dans le respect de la cohérence de ses approches de l'emploi.

ANNEXE III.19 bis - Transposition des codes A.P.E. en code N.A.F.

Nouveaux codes (N.A.F.)

603 M. Transports routiers de marchandises interurbains 634 A. Messagerie, fret express
602 L. Transports routiers de marchandises de proximité 602 M. Transports routiers de marchandises interurbains 634 A. Messagerie, fret express 641 C. Autres activités de courrier 746 Z. Enquête et sécurité (partie)
602 B. Transports routiers réguliers de voyageurs 602 G. Autres transports routiers de voyageurs
602 N. Déménagement
602 P. Location de camions avec conducteur 712 A. Location d'autres matériels de transports terrestres (partie)
634 B. Affrètement 634 C. Organisation des transports internationaux
634 B. Affrètement 634 C. Organisation des transports internationaux
634 A. Messagerie, fret express 634 B. Affrètement 634 C. Organisation des transports internationaux
851 J. Ambulances

Code N. A.F. dans lesquels se trouvent, statistiquement, un certain nombre d'entreprises auxquelles étaient attribués des codes A.P.E. qui ne ressortissaient pas de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Les ajustements nécessaires ont été opérés.

ANNEXE III.20 - Les familles professionnelles dans la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport.

Une famille professionnelle est constituée par l'ensemble des emplois qui correspondent à une même finalité et à une même technicité professionnelle, quel que soit le niveau de compétence dans cette technicité. C'est l'ensemble des emplois liés à l'exercice d'une activité de l'entreprise ou à un domaine de l'administration, de l'entreprise ; c'est l'espace naturel dans lequel évoluent habituellement les salariés, et à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus fréquente de carrière.

Codes	Dénominations	Définitions
1	Direction	Emplois de direction, notamment dans les petites entreprises (au moins un salarié) et de direction générale avec statut de salarié ou assimilé.
2	Gestion	Emplois relevant des services généraux de l'entreprise
2.1	- Finances/Comptabilité	Emplois liés à la gestion comptable et financière de l'entreprise.
2.2	- Personnel/Formation	Emplois relevant des fonctions personnel et formation.
2.3	- Administration	Emplois administratifs relevant des services généraux de l'entreprise.
2.4.	- Informatique	Emplois liés aux activités d'informatique de gestion
3	Ventes/achats	Emplois caractérisés par le démarchage, la visite et la négociation auprès des clients et auprès des fournisseurs y compris les postes liés aux fonctions d'accompagnement : marketing, publicité, relations publiques.
4	Techniques d'exploitation :	
	- Transports - Transports nationaux - Déménagement	Emplois caractérisés par l'utilisation de technique ou l'application de réglementation, les unes et les autres propres aux activités du transport.
5	Manutention/Magasinage	Emplois liés aux opérations de manutention, de stockage et de magasinage.
6	Conduite	Emplois caractérisés par la conduite de véhicules de transport routier, quelles que soient leurs caractéristiques et les distances parcourues.
6.1.	- Transport de personne	
6.1.1.	. 1 ^{er} groupe	Emplois caractérisés à la fois par les déplacements d'une durée de plusieurs jours (la relation avec la ou les personnes transportées se situant hors du cadre strict d'un contrat de transport) et l'action auprès de prestataires de services extérieurs.
6.1.2.	. 2 ^{ème} groupe	Emplois autres que ceux relevant du 1 ^{er} groupe (services réguliers, services scolaires, lignes régulières, excursions à la journée, etc....)
6.2	-Transport de marchandises	
6.2.1	. 1 ^{er} groupe	Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.
6.2.2	. 2 ^{ème} groupe	Emplois caractérisés par un ensemble de tâches liées à la fois aux marchandises transportées, aux véhicules utilisés et à l'environnement des transports effectués.
6.2.3	. 3 ^{ème} groupe	Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc....).
7	Maintenance des véhicules	Emplois caractérisés par l'entretien, le maintien et/ou la remise en ordre de véhicules de transport routier (fonction technique, atelier).
8	Interprofessionnel	Tous les emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennages, etc....).