

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

RAPPORT SOCIAL 2002

1^{er} Tome

L'EVOLUTION SOCIALE
DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES
MARITIMES ET AERIENS
en 2001-2002

Rapporteur : Régis BLATTER

SOMMAIRE DU PREMIER FASCICULE

Présentation synthétique du rapport.....	5
sur l'évolution sociale.....	5
Première partie Données Générales	11
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE –.....	11
1 – L'EMPLOI.....	12
<i>Introduction- Le secteur des transports, créateur d'emploi sur longue période :</i>	<i>12</i>
1.1 <i>Les effectifs salariés et non salariés des entreprises.....</i>	<i>13</i>
1.2 <i>Le travail intérimaire</i>	<i>14</i>
1.3 <i>Autres données statistiques.....</i>	<i>14</i>
1.4 <i>La structure des effectifs salariés par tranche d'âge et par sexe – données CCTN</i>	<i>15</i>
1.5 <i>La démographie des entreprises de transport (données CCTN)</i>	<i>16</i>
2 – LA FORMATION.....	17
2.1 <i>La structure par diplôme des effectifs salariés des transports.....</i>	<i>17</i>
2.2 <i>La place des transports dans l'effort de formation</i>	<i>17</i>
2.3 <i>L'OPCA transports (source opca transports).....</i>	<i>18</i>
3 – LA REMUNERATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	20
3.1 <i>Les rémunérations.....</i>	<i>20</i>
3.2 <i>La durée du travail.....</i>	<i>22</i>
3.3 <i>Les accidents du travail et la prévention</i>	<i>23</i>
4 - LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE	27
4.1 <i>Les régimes spéciaux.....</i>	<i>27</i>
4.2 <i>La Caisse autonome des Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transport (CARCEPT).....</i>	<i>27</i>
4.3 <i>L'ex-Caisse Autonome Mutuelle de Retraites (CAMR).....</i>	<i>27</i>
5 - LE CONTRÔLE	29
5.1 <i>Le contrôle de la réglementation des transports terrestres</i>	<i>29</i>
5.2 <i>L'action de l'inspection du travail des transports en 2001</i>	<i>36</i>
6 – LE DIALOGUE SOCIAL.....	39
6.1 <i>Les élections professionnelles en 2000 (Source : Dares).....</i>	<i>39</i>
6.2 <i>Les conflits collectifs du travail dans le secteur des transports en 2001 –</i>	<i>39</i>
<i>Fiche 1 – La prévention des conflits dans les Grandes entreprises nationales.....</i>	<i>41</i>
6.3 <i>La mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les transports... </i>	<i>42</i>
Deuxième partie	43
Données par mode.....	43
1 - DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS.....	43
1.1 <i>L'emploi (Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi.....</i>	<i>43</i>
1.2 <i>La formation.....</i>	<i>47</i>
<i>Fiche 2 -Les problèmes de recrutement de conducteurs routiers</i>	<i>52</i>

2 – LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES.....	54
2.1. <i>L'emploi</i>	55
2.2. <i>La formation</i>	58
2.3. <i>La durée du travail des conducteurs routiers</i>	59
2.4. <i>Les rémunérations</i>	61
2.5 - <i>La sécurité et la prévention des accidents du travail</i>	63
2.6. <i>Le dialogue social</i>	63
3 - LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS.....	64
3.1. – <i>L'emploi</i>	64
3.2. <i>La durée du travail</i>	65
3.3. <i>Les rémunérations</i>	67
3.4. <i>La sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	68
3.5.- <i>Le dialogue social</i>	68
4 - LES TRANSPORTS URBAINS.....	70
4.1. <i>L'emploi</i>	70
4.2. <i>La formation professionnelle</i>	72
4.3. <i>La durée du travail</i>	73
4.4. <i>Les rémunérations</i>	73
4.5. <i>La sécurité – Principaux résultats du rapport de branche</i>	73
4.6.- <i>Le dialogue social</i> –.....	75
5 - LA SNCF.....	76
5.1. <i>L'emploi</i>	76
5.2. <i>La formation</i>	77
5.3. <i>La durée du travail</i>	78
5.4. <i>Les rémunérations</i>	78
5.5 <i>La Sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	79
5.6 <i>Le dialogue social</i>	79
6 - LA RATP.....	80
6.1. <i>L'emploi</i>	80
6.2. <i>La formation</i>	81
6.3. <i>La durée du travail</i>	82
6.4. <i>Les rémunérations</i>	83
6.5. <i>La sécurité et la prévention</i>	83
6.6. <i>Le dialogue social</i>	84
7 – LES REMONTEES MECANQUES	86
7.1. <i>L'emploi</i>	86
7.2. <i>La formation</i>	88
7.3. <i>Les salaires</i>	88
7.4. <i>Les accidents du travail et la prévention</i>	89
7.5. <i>Le dialogue social</i>	90

8 - LE TRANSPORT FLUVIAL	91
8.1 <i>L'emploi du secteur</i>	92
8.2. <i>La formation</i>	93
8.3- <i>La sécurité et la prévention</i>	95
8.4 <i>Le dialogue social (source CAF)</i>	96
9 - LE TRANSPORT MARITIME.....	97
<i>Données générales</i>	97
9.1.- <i>L'emploi</i>	98
9.2. <i>La formation</i>	103
9.3. <i>Les conditions de travail et de rémunération</i>	104
9.4. <i>La sécurité et la prévention des risques professionnels</i>	104
9.5. <i>Le dialogue social</i>	105
10 - LE TRANSPORT AERIEN.....	106
<i>Données générales</i>	106
10.1. <i>Présentation du secteur</i>	106
10.2. <i>Données générales concernant la branche (source DGAC-DTE)</i>	107
10.2.1 <i>L'emploi</i>	107
10.2.2 <i>La formation</i>	109
10.2.3- <i>Les conditions de travail et de rémunération</i>	110
10.2.4. – <i>La sécurité et la prévention</i>	111
10.2-5 <i>Le dialogue social</i>	112
10.3 <i>Panorama du secteur</i>	113
ANNEXE I	118
LE CADRE REGLEMENTAIRE ET CONVENTIONNEL DANS LES	
TRANSPORTS TERRESTRES	118
I MODIFICATIONS REGLEMENTAIRES INTERVENUES EN 2001-2002.....	118
I.I <i>Réglementation communautaire</i>	118
I.II <i>Réglementation nationale</i>	118
II LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES TRANSPORTS TERRESTRE	119
II.1 <i>LESTRANSPORTS ROUTIERS</i>	119
II 2 <i>TRANSPORTS PUBLICS URBAINS</i>	124
II.3 <i>LA SNCF</i>	124
II.4 - <i>LA RATP</i>	125
II.5. <i>LA NAVIGATION INTERIEURE</i>	126
II.6. <i>TELEPHERIQUES ET ENGINS DE REMONTEES MECANIQUES</i>	127
ANNEXE II HARMONISATION SOCIALE EUROPEENNE	128
ANNEXE III - DONNEES SUR LE TRANSPORT ROUTIER DE	
MARCHANDISES EN EUROPE.....	129

Présentation synthétique du rapport sur l'évolution sociale

Le rapport annuel sur l'évolution sociale dans les transports en 2001-2002 met, entre autres, l'accent sur les points suivants: l'évolution de l'emploi, la formation, la durée du travail, la sécurité du travail, les conflits collectifs et leur prévention, l'harmonisation sociale européenne..

1) l'emploi

Après trois années de croissance soutenue, l'année 2001 a été marquée par une quasi stagnation de la production de la branche transports.

La progression de l'emploi dans la branche a connu un **ralentissement important** (+2,3 % en 2001 après +4,1% en 2000 et +4,2% en 1999). Cette progression représente néanmoins 24000 emplois supplémentaires et, fin 2001, le secteur comptait au total **1106000 personnes** dont 55000 non salariées.

Ce ralentissement s'est poursuivi en 2002 (+ 1,6 % de septembre 2001 à septembre 2002, soit 1125000 personnes occupées fin septembre 2002).

Du fait d'un contexte économique déprimé et des évènements du 11 septembre, le transport aérien privé a particulièrement souffert (- 16,1 % de baisse des emplois en 2001).

Par contre, le groupe Air France enregistre une progression de 5 % de ses effectifs.

Connaissent également un rythme de croissance de l'emploi toujours soutenu le transport routier de voyageurs, les auxiliaires de transport et le transport par eau (fluvial et maritime).

La ralentissement de la dynamique de l'emploi dans les transports se traduit également par :

- le retournement du marché du travail (+11,7 % de demandeurs d'emploi), après l'embellie de l'année précédente (- 15,5 %)
- l'augmentation brutale du nombre de journées indemnisables au titre du chômage partiel (+ 103,4 %) en 2001 après une baisse de près de 40 % en 2000.

Par contre, le nombre de missions de travail temporaire est stable, représentant un peu plus de 40.000 équivalents temps plein (soit 4 % des effectifs salariés).

Par ailleurs, la tendance constatée depuis 1999 de la **diminution du nombre d'entreprises de transport** se poursuit. Elle est notamment sensible pour les entreprises de TRM (- 4 % sur trois ans). La CNPE souligne que cette baisse concerne essentiellement les petites entreprises, notamment les entreprises sans salariés.

Si le nombre de créations d'entreprise continue à diminuer (-4,3 %), cette diminution est nettement moins importante qu'en 2000 (- 20,6 %).

En outre, on observe une diminution du nombre de défaillances en 2001(-4,5 %).

2) La qualité des emplois

Selon l'enquête ACEMO, au 2ème trimestre 2002, la proportion de salariés en **contrat à durée déterminée** est inférieure dans les transports au taux de CDD de l'ensemble des secteurs

(respectivement 4,8% et 6,5 % des salariés). Depuis 1999, on constate une très 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 relevant la poursuite de la diminution du pourcentage des embauches sous CDD qui représentait près de 45% en 1998 et n'en représente plus en 2001 que 30% (37% en 2000).

La proportion de **salariés à temps partiel** se stabilise dans les transports à un niveau inférieur à celui de l'ensemble des secteurs (en augmentation par rapport à 2000): respectivement 7,4% et 13,5% en 2001. Dans le transport routier, la part des emplois à temps partiel a continué de baisser pour être ramenée à 8% des emplois du secteur.

Si la part du temps partiel reste élevée dans les transports routiers de voyageurs (31,5% des effectifs salariés), la CNPE souligne une baisse d'environ 15% sur trois ans.

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 ce poids relativement faible du travail à temps partiel dans le secteur. De plus, les femmes qui travaillent dans les transports recourent moins au temps partiel que dans d'autres secteurs.

3) Les perspectives

Des études du Commissariat général du plan font état d'ici à 2010 de **besoins de recrutement élevés** dans les transports comme dans d'autres secteurs d'activité. Ces besoins évalués à près de 400000 emplois de remplacement et un peu plus de plus de 300000 créations nettes concerneront essentiellement les emplois de conduite de véhicule.

Une telle évolution, si elle devait se confirmer, risque d'accentuer les difficultés de recrutement que connaissent différents sous-secteurs du transport, principalement pour les métiers techniques et ouvriers (de conduite de véhicules et de maintenance notamment). Pour les conducteurs routiers, la CNPE relève surtout des difficultés de recrutement dans le transport de marchandises en longue distance.

Pour ces emplois, le niveau élevé des tensions est généralement expliqué par les conditions de travail ou l'image et l'attractivité des métiers. Il peut correspondre également à une pénurie de main-d'œuvre dans le bassin d'emploi due à la concurrence des autres entreprises de celui-ci (voir sur ce point le précédent rapport sur les *mutations des métiers du transport et les problèmes d'emploi, d'insertion et d'adaptation*).

Consciente de ces enjeux, la branche du transport routier a depuis le milieu de la dernière décennie poursuivi sa modernisation économique et sociale à un rythme accéléré et les progrès déjà accomplis sur le plan social doivent être mis en avant. (voir fiche no 2 : problèmes de recrutement de conducteurs routiers).

La CNPE souligne du reste que si la mobilité des salariés est élevée dans le TRM, il s'agit essentiellement d'une mobilité interentreprises au sein du secteur et les personnes qui accèdent aux métiers du transport restent dans ce secteur.

4) La formation

Le niveau de formation continue à s'élever dans les transports. L'évolution entre 1990 et 2001 retracée par le tableau § 2-1 montre une tendance dans tous les secteurs 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 36% des conducteurs n'avaient en 2001 aucun diplôme, l'enquête conjoncturelle DTT-SES indique que 15% seulement des jeunes conducteurs de moins de 30 ans sont sans diplôme.

De manière générale, les transports consacrent un **effort important**, supérieur à l'obligation légale, à la formation professionnelle continue. Le tableau § 2-2 montre que les efforts financiers consacrés à ce domaine augmentent dans le transport maritime et les activités logistiques et stagnent dans les autres secteurs..

Les salariés du secteur des transports accèdent davantage en moyenne à la formation professionnelle continue que les salariés des autres secteurs : 44% en 1999 contre 37,4 % pour l'ensemble des secteurs.

Le taux d'accès ainsi que la durée moyenne de formation ont toutefois nettement baissé en 1999 dans le transport aérien et se stabilisent dans les autres secteurs, à l'exception du maritime qui connaît un rattrapage..

En 2001, le nombre de formations initiales minimales obligatoires (FIMO) suivies par les conducteurs routiers a continué à progresser, s'établissant à plus de 17000, ce qui porte le total des FIMO passées depuis 1995 à 56428.

Par contre, du fait de l'échéancier concernant les FCOS (Formation continue obligatoire de sécurité), le nombre de participants a baissé de plus de 60%, passant de 106432 en 2000 à 39803 en 2001.

Selon l'enquête conjoncturelle DTT-SES, près de 60% des conducteurs questionnés en 2001 ont suivi une formation les douze mois précédents.

5) La durée du travail

Selon l'enquête ACEMO, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans les transports reste de près d'une heure supérieure à celle de l'ensemble de l'économie.

Toutefois, en deux ans, de mars 2000 à mars 2002, elle a été réduite de près d'une heure et est passée de 37,61 heures à 36,70 heures.

L'incidence du mouvement de réduction de la durée du travail est significative: au 31 mars 2002, près des trois quarts des salariés du transport effectuaient moins de 36 heures par semaine et près de 23 % effectuaient 39 heures et plus alors qu'ils étaient 75% dans cette dernière situation deux ans auparavant.

Cette réduction concerne tous les modes de transport. Pour les conducteurs routiers du TRM, le mouvement apparaît toutefois assez lent; les données de l'enquête conjoncturelle DTT-SES montrent une amorce de baisse de la durée hebdomadaire de service en 2001 après une période de stabilisation entre 1998 et 2000. Elle passe de 50,3 heures à 49,6 heures pour l'ensemble des conducteurs et de 53,5 à 52,8 heures pour les conducteurs absents au moins six nuits par mois (voir tableau § 2.3.2).

Ces données présentent par ailleurs un écart significatif de près de quatre heures pour les conducteurs « grands routiers » avec celles de l'enquête INRETS de 1999 d'après laquelle la durée hebdomadaire de travail des conducteurs absents au moins une nuit par semaine était de 57,4 heures .

Cette dernière enquête montre par ailleurs une baisse générale des durées de conduite et des durées d'activité à l'arrêt depuis l'enquête précédente de 1993.

Les résultats de l'enquête INRETS disponibles en 2000 et concernant le transport interurbain de voyageurs montrent également que depuis 1993, la durée de travail hebdomadaire des conducteurs d'autocars à plein temps a baissé de 3,6 heures en moyenne.

6) La sécurité du travail

Les transports restent l'un des secteurs les plus accidentogènes après le BTP et l'industrie du bois. La situation est toutefois contrastée selon les modes. Globalement le taux de risque est nettement plus élevé dans les activités de transport de marchandises que dans celles du transport de voyageurs. Ce taux de risque est relativement stable dans chaque sous-secteur de même que, de 1998 à 2000, le taux de fréquence des accidents du travail (voir tableaux §3.3.1 et §3.3.2).

Entre 1999 et 2000, la CNAM enregistre une hausse du nombre d'accidents du travail de 4,2% et de 5,9% des accidents graves. En revanche, on constate une baisse de 7,4% du nombre des décès.

Sur un autre plan, les données relatives au contrôle communiquées par la DTT (§ 5.1.4) montrent que les trois quarts des 41000 véhicules (résidents et non résidents) ayant fait l'objet d'une mesure d'immobilisation en 2001, l'ont été pour des infractions concernant les conditions de travail et la sécurité du véhicule.

Parmi **les actions de prévention**, à côté des mesures s'inscrivant dans le cadre de la modernisation des règles générales de prévention, telles que l'évaluation des risques professionnels (décret du 5 novembre 2001), le rapport met en avant les contrats de prévention conclus par les entreprises dans le cadre de plusieurs conventions nationales d'objectifs passées entre branches du transport et CNAM (voir tableau annexe IV.12) ainsi que plusieurs réflexions et mesures relatives notamment à la prévention des accidents de la circulation auxquels sont exposés tous les salariés utilisant un véhicule dans le cadre de leur activité professionnelle. La mise en œuvre d'une formation analogue à la FCOS est par exemple préconisée pour ces salariés.

7) Les conflits collectifs et leur prévention

Selon les données collectées par le SES auprès de l'Inspection du travail des transports et des grandes entreprises nationales, le nombre total de journées perdues pour fait de grève a augmenté d'environ 42% en 2001 par rapport à 2000; il s'élève à près de 284000 (contre 214000 en 2000).

Du fait principalement de mouvements sociaux chez les agents de conduite, 57% des journées perdues l'ont été à la SNCF, où elles ont presque doublé par rapport à 2000. Toutefois, ce nombre a été divisé par dix en 2002 marquée par le chiffre historiquement faible de 0,09 journées de grève par agent.

Dans les autres secteurs, en 2001, le nombre de journées perdues est stable dans les transports urbains, en légère progression à la RATP, en légère diminution dans le TRM. Il a triplé à Air France. Les transports urbains (y compris la RATP) sont à l'origine d'une journée de travail perdue sur cinq en 2001; plus d'un tiers des jours de travail perdus dans ce secteur le sont à la RATP.

Les dispositifs de prévention des conflits collectifs mis en place de manière négociée à la RATP et à la Compagnie Nationale Air France ont fait l'objet récemment de nouveaux accords visant à les prolonger ou à les élargir à d'autres catégories professionnelles dans l'entreprise (voir Fiche 2 sur la prévention des conflits).

A la RATP les partenaires sociaux ont prolongé en l'améliorant par un accord signé par toutes les organisations syndicales le dispositif d'«alarme sociale» mis en place en 1996 et, à Air France, un accord pluriannuel similaire à celui signé en 1998 avec les syndicats de navigants techniques a été conclu à la fin de l'année 2002 avec les syndicats du personnel navigant commercial.

A la SNCF, la direction a proposé aux organisations syndicales en septembre 2002 un projet de protocole d'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits sur l'examen duquel les discussions se poursuivent actuellement.

8) L'harmonisation sociale européenne

L'annexe II du rapport fait le point de l'évolution de l'harmonisation sociale dans le transport routier. Les travaux du CNT sur la question des délocalisations (voir par exemple le rapport social 2000 - T2) ont insisté sur la nécessité de parvenir le plus rapidement possible à une harmonisation des règles sociales et fiscales entre les états membres de l'UE afin de mieux équilibrer les conditions de concurrence.

L'harmonisation sociale a connu une avancée significative avec la promulgation de la directive « temps de travail » et la publication du règlement instaurant une attestation de conducteur routier.

Pierre angulaire du dispositif, la Directive no 2002/15/CE relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier prévoit un délai de transposition fixé au 23 mars 2005.

L'attestation de conducteur prévue par le règlement du 1^{er} mars 2002 sera obligatoire dès le 19 mars 2003. Elle permettra de vérifier notamment les conditions dans lesquelles les ressortissants de pays tiers exerceront leur activité de conduite sur territoire de l'Union.

Un arrêté ministériel définissant les conditions de délivrance de contrôle en France est actuellement en préparation.

Par ailleurs, les dispositions, notamment techniques, relatives à **l'introduction d'un nouveau dispositif de contrôle électronique** dans le domaine des transports par route ayant été édictées en 2002, l'obligation d'équipement s'appliquera à compter du 7 août 2004. Il restera à mettre en oeuvre une harmonisation des contrôles et des sanctions, la commission ayant annoncé le dépôt d'un projet de directive sur cette question importante.

La réforme du **règlement 38.20** est encore au stade de la procédure de codécision et le Parlement européen a apporté un certain nombre de modifications à la proposition de la Commission.

Le dossier de **la formation des conducteurs** est, quant à lui, à un stade avancé (cf point 4).

La Commission européenne a présenté le 2 février 2001 une proposition de directive relative à la formation des conducteurs professionnels de marchandises et de voyageurs par route. La proposition de directive, qui s'inspire en grande partie du dispositif français, prévoit une formation initiale, complète ou minimale selon le cas, et une formation continue de sécurité. Cette proposition a donné lieu à l'adoption d'une position commune le 6 décembre 2002. Ce texte devrait être soumis au Parlement européen en deuxième lecture au cours du premier semestre 2003.

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

Première partie

Données Générales

Environnement économique –

(d'après les notes de synthèse du SES-sept.oct. 2002)

En 2001, dans un contexte de fléchissement économique et de contraction des échanges, l'activité de la branche transport a enregistré une quasi-stagnation avec une progression en volume de seulement 0,2%, rompant ainsi avec le rythme de croissance élevé des trois années précédentes (autour de 5% en moyenne annuelle).

Pour la première fois depuis 1993, sa croissance est inférieure à celle de l'ensemble des branches.

Les évolutions par mode ont été particulièrement contrastées, en raison d'une exposition plus grande de certains d'entre eux à l'international.

Le transport ferroviaire de marchandises qui s'était redressé l'année précédente (+ 6,2% en 2000) a connu un fort recul en 2001 (-9%).

Pénalisé par les mauvaises performances du trafic national, le transport fluvial a également régressé en 2001 (-7,5%) après trois années de forte croissance.

Concernant le transport maritime le tonnage traité par les vingt et un principaux ports métropolitains et d'outre-mer a reculé de 1,5% en 2001.

A l'inverse, après une année 2000 médiocre (+1,0%) le transport routier sous pavillon français s'est redressé en 2001 avec un taux de croissance de 2,7%.

Le transport international continue à baisser de manière toutefois moins marquée qu'en 2000 (respectivement -3,9% et - 9%).

Du fait notamment de la bonne tenue des chantiers de construction, le transport pour compte propre a, contrairement aux autres années, progressé plus rapidement que le compte d'autrui.

Avec une progression de la production d'environ 6,5% en valeur, les comptes des entreprises de transport routier se sont améliorés, en 2001, plus sensiblement qu'en 2000 grâce à la conjugaison de la poursuite de la hausse des prix entamée l'année précédente (à la tonne-kilomètre +4,6% en 2001 après + 6% en 2000) et de la baisse des prix des carburants.

Les rémunérations du personnel ont progressé de 6% (après la forte hausse de 2000 de +8,3%).

Les salaires et charges du personnel de conduite ont connu des revalorisations (+4,1% en moyenne annuelle) concentrées sur les mois de janvier (hausse des barèmes d'heures supplémentaires), avril et novembre (majoration des salaires conventionnels de 1%).

En ce qui concerne le transport de voyageurs, les transports ferroviaires de la SNCF ont enregistré un ralentissement en 2001 après la forte croissance de 2000 (augmentation du nombre de voyageurs -kilomètres de 2,4% après 5,5% en 2000), avec des évolutions contrastées selon les lignes. En effet, le rythme de progression de la fréquentation du TGV est resté soutenu en 2001 (+7,6%).

Les événements du 11 septembre ont affaibli un secteur aérien déjà fragilisé par la dégradation économique mondiale.

Le nombre de passagers dans les aéroports français a reculé de 2,2% ; le nombre de passagers internationaux des aéroports métropolitains n'a augmenté que de 0,3% en 2001 après deux années consécutives de croissance à 10%.

1 – L'EMPLOI

Introduction- Le secteur des transports, créateur d'emploi sur longue période :

Les effectifs, salariés et non salariés, du secteur des transports se sont accrus de 1992 à 2001 de 199.000 personnes environ, ce qui représente une progression de 18 % sur l'ensemble de la période.

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

L'essentiel des créations d'emplois s'observe au sein du secteur privé, en particulier dans les activités du transport routier de marchandises (plus de 83000 emplois créés, soit près de +25 % pendant la période de 1992 à 2001) du transport routier de voyageurs (26000 emplois créés, soit +19 % pendant la période) et des services annexes et auxiliaires de transport qui ont créé davantage d'emplois que le transport routier de marchandises proprement dit (+33,5%).

Le transport par eau qui avait vu ses effectifs se réduire de 2000 personnes jusqu'en 1998 dépasse son étage de 1992. En revanche, les effectifs du transport aérien privé après leur reprise de l'année 2000 connaissent un net fléchissement.

Pour l'ensemble des Grandes Entreprises Nationales, l'emploi affiche un solde positif par rapport à 1993 de 6000 unités. La diminution des emplois constatée à la SNCF depuis 1992 a été en effet compensée par une hausse importante de l'emploi au sein du groupe Air-France et dans une moindre mesure à la RATP .

Le groupe Air-France compte, en 2001, 62000 salariés. Sans tenir compte de l'intégration en 1997 des 10.000 salariés d'Air Inter, il a accru ses effectifs d'environ 14000 personnes en neuf ans. En fait, la plupart des créations d'emplois sont plus récentes, la Compagnie Nationale Air France ayant été amenée à réduire ses effectifs au milieu de la décennie.

A la SNCF, on observe une inflexion depuis 1999, après le point bas touché en 1998, la mise en oeuvre du plan d'embauche triennal 1999-2001 de 25.000 agents au statut ayant permis d'inverser la tendance à la baisse continue des effectifs constatée depuis plusieurs décennies.

Les métiers les plus créateurs d'emploi :

Parmi les emplois créés dans les transports depuis 1990, viennent en tête les emplois de conducteurs routiers qui représentent 70 % du total des emplois du transport routier de marchandises (TRM) et les emplois de chauffeurs livreurs dont le nombre est de l'ordre de 50 à 55000, selon les estimations effectuées.

Les données de la CCTN montrent qu'un nombre important des emplois de conducteurs routiers créés dans le compte d'autrui proviendraient d'un transfert du compte propre (voir données par modes – chapitre II) .

Il apparaît, selon le croisement de différentes statistiques, que les gisements d'emplois dans le secteur transport se situent également dans les métiers de la logistique (responsables manutentionnaires, conducteurs de chariot-élévateur et ouvriers du tri et de l'emballage). En 1999, sur les 754000 emplois que comptaient les métiers de la logistique, un huitième (12,5%) se trouvait dans les entreprises de transport. Selon la DARES en 1999, les transports affectent près de 10% de leur personnel à ce domaine.

Perspectives :

Selon les projections réalisées par la DARES (Premières synthèses-octobre 2001 no 43.4), 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 tensions déjà perceptibles aujourd'hui pour certains métiers (conducteurs routiers, mécaniciens...) risquent de s'accroître. (voir fiche 2)

1.1 Les effectifs salariés et non salariés des entreprises

(voir aussi tableaux en annexes)

Evolution des effectifs salariés et non salariés dans les transports

(en milliers)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1-2 GEN	276	273	267	263	263	265	269	275	282
SNCF	189	183	179	175	174	173	174	175	177
RATP	39	39	39	40	40	40	40	41	43
Air France + Air Inter ¹	48	51	48	48	49	52	55	59	62
1.2 Hors GEN	573	584	608	619	637	668	709	752	769
Transport ferroviaire	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TRM	255	263	274	278	285	302	317	331	338
TRV	108	108	112	115	118	121	126	130	134
Transport aérien	16	28	29	30	19	20	20	20	17
Transport par eau	13	12	12	12	12	12	13	14	14
Transport par conduite	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Auxiliaires de transport	179	184	192	194	203	211	231	255	265
2 non salariés	58	57	59	57	56	55	56	55	55
Total	907	914	934	939	956	988	1034	1082	1106

Source : CCTN – INSEE – UNEDIC, estimations SES en 2000 pour les établissements HORS GEN

Note : la catégorie TRV ne distingue pas les transports interurbains de personnes et les transports urbains qui comptent 32600 salariés à temps complet

Selon la CCTN, à la fin de l'année 2001, le secteur des transports occupe **1.106.000 personnes dont 1051000 salariées.**

Entre fin 1999 et fin 2000, le nombre de salariés des transports avait progressé de 4,9 % . En 2001, la croissance bien que toujours supérieure à celle connue par l'ensemble de l'économie (1,7%) n'est plus que de 2,3%.

Contrairement à l'année précédente, le taux de croissance des effectifs salariés ont été proches dans les entreprises privées et dans les grandes entreprises nationales (GEN). (respectivement 2,2% et 2,4%)

L'emploi salarié a augmenté de 1,9 % dans le transport routier de marchandises et de 3,1 % dans le transport routier de voyageurs contre respectivement 5,2% et 4,8 % en 2000.

De leur côté, après la forte croissance enregistrée en 2000 (+10,5%), les services auxiliaires des transports (messagerie, manutention) ont accru leurs effectifs de 4,1%.

L'emploi a en revanche fortement diminué dans les entreprises privées du transport aérien (-16,1%).

Dans les grandes entreprises nationales, il a progressé de 5% à Air France , de 3,3% à la RATP et de 1% à la SNCF, dont l'effectif d'emplois jeunes n'est plus que de 1310 personnes en fin d'année 2001. On peut noter que les pertes d'emplois constatées dans le transport aérien privé sont compensées par les gains enregistrés au sein du groupe Air France.

Premières évaluations 2002

Les données provisoires INSEE-SES relatives à l'évolution des effectifs entre septembre 2001 et septembre 2002 (voir tableau annexe) montrent une **poursuite du ralentissement de l'emploi**. Sur cette période de douze mois , la progression de l'emploi dans le secteur du transport n'est plus que de 1,6% (données CVS). Les GEN , à l'exception de la RATP enregistrent une quasi-stagnation Dans le secteur privé, seuls le transport routier de voyageurs (+4 ,2%), les auxiliaires de transport (+2,9%) et le transport par eau qui regroupe le transport maritime et le transport par voie navigable (+7,1%) tirent leur épingle du jeu.

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

1.2 Le travail intérimaire

Selon les statistiques émanant de la DARES, en 2001, les intérimaires représentent en moyenne annuelle, près de 4 % des effectifs salariés des transports contre 3,6 % dans l'ensemble de l'économie.

Ce pourcentage correspond pour la période à 40.500 équivalents-emplois à temps plein sur l'année, soit un chiffre équivalent à celui de l'année précédente.

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.

1.3. Autres données statistiques

1.3.1 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.

1.3.2. Les demandeurs d'emploi en décembre 2001 – données CCTN (voir aussi données statistiques UNEDIC en annexe)

2001 est l'année du retournement sur le marché du travail. Le nombre de demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé dans le secteur des transports augmente de 11,7% en un an.

Fin 2001, on dénombrait environ 62000 demandeurs d'emploi issus du secteur des transports. A cette même date, près de 64000 chômeurs étaient à la recherche d'un emploi de conducteur, que ce soit ou non dans le secteur des transports (44000 pour un poste de conducteur livreur et 20000 pour un poste de conducteur routier soit, respectivement, 7,1% et 7,3% de plus qu'un an auparavant)

1.3.3 Le chômage partiel en 2001. (données de la DARES- premières informations no 37.1- septembre 2002)

En 2001, le ralentissement de la croissance économique s'est traduit par une brusque remontée de la demande de chômage partiel. Dans les transports, le nombre de journées indemnisables au titre du chômage partiel passe de 20395 en 2000 à 41482, soit une augmentation de 103,4% alors que l'année 2000 avait été marquée par une réduction de 39,5 % des journées indemnisables. Selon la DARES 60,4% des journées indemnisables ont été effectivement payées en 2001, ce qui correspond à un taux supérieur à celui de l'ensemble des secteurs (51,5%)

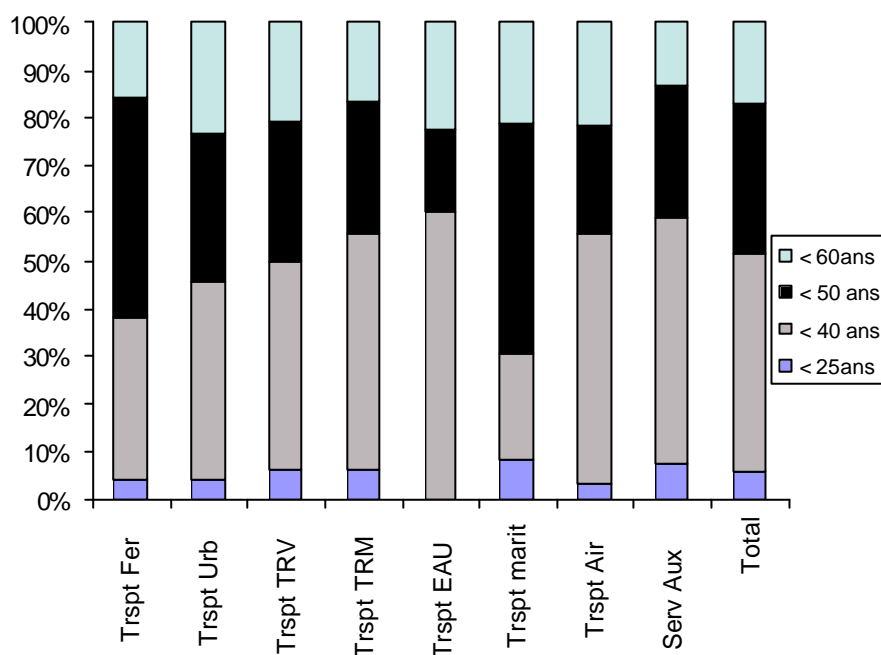
La durée moyenne du chômage est de 6,7 jours par mois, contre 5,3 en 2000.

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

Les jeunes et les femmes sont deux catégories sous-représentées dans les transports.

La proportion de jeunes est faible, notamment dans le transport routier et urbain de voyageurs et dans le transport ferroviaire (14 à 16% de salariés de moins de 30 ans). La SNCF et la RATP ont peu recruté au début de la dernière décennie, ce qui entraîne comme conséquence un vieillissement de leurs effectifs.

La part des femmes au sein des actifs occupés (salariés et non salariés) est également plus faible dans le secteur des transports ; elle est, selon l'enquête emploi de mars 2001, de 21 % contre 45 % pour l'ensemble des actifs occupés. Elle a progressé de six points en onze ans.



Structure des effectifs salariés des transports par tranche d'âge en 2001

Source : enquête emploi de mars 2001-Rapport CCTN

Selon l'enquête emploi de mars 2001, c'est dans le transport routier de marchandises que le pourcentage des femmes est le plus faible : 11%, soit une proportion du même ordre qu'en 1990. Les femmes sont aussi relativement peu présentes dans les transports ferroviaires (14%) et dans le transport urbain de voyageurs (16% avec la RATP, 13% pour les TU de province).

La proportion de femmes est plus importante dans le transport routier de voyageurs et dans les services auxiliaires du transport (30%) ainsi que dans le transport aérien (36%).

1.5. La démographie des entreprises de transport (données CCTN)

Démographie des entreprises de transport entre 1997 et 2001

	1997	1998	1999	2000	2001
Créations	10 074	9 650	8 900	7 068	6 766
évolution en %	4,5	-4,2	- 7,8	- 20,6	- 4,3
Nombre d'entreprises	92 091	92 724	93 921	91 987	91 350
évolution en %	0,4	0,7	1,3	- 0,5	- 0,7
Défaillances	2 132	1 790	1 721	1 830	1 748
évolution en %	11,9	-16,0	- 3,9	6,3	- 4,5

Source : INSEE, Bodacc

(*) Stock en fin d'année

Même si celle-ci est moins importante que l'année précédente (-20,6%), le nombre d'entreprises du secteur des transports créées en 2001 connaît à nouveau une diminution de 4,3%, du fait du ralentissement de la croissance économique.

Le transport routier de marchandises (TRM) a contribué à un peu plus de la moitié des créations d'entreprises de transport.

La moitié des entreprises créées ont une activité de transport routier de marchandises; 32 % appartiennent au secteur des autres transports terrestres : dont 25 % sont des entreprises de taxis et 15 % des entreprises auxiliaires de transport (6 % des agences de voyage, 4 % des entreprises de messagerie)

Le nombre de défaillances d'entreprises de transport a diminué de 4,5% ; 71% des défaillances ont concerné le transport routier de marchandises.

Sur 1244 défaillances d'entreprises de TRM enregistrées en 2001, 432 concernent les transports interurbains de marchandises.

Au total, la tendance constatée depuis 1999 de la diminution du nombre d'entreprises de transport se poursuit en 2001 ; cette évolution est surtout sensible pour les entreprises de TRM dont le nombre est passé de 42358 en 1998 à 40682 en 2001, soit une diminution d'environ 4% sur les trois dernières années.

2 – LA FORMATION

2.1. La structure par diplôme des effectifs salariés des transports

	Transport terrestre	Transport maritime	Transport aérien	Services auxiliaires	Secteur Transport
Année 2001					
Effectif (milliers)	675	11	80	285	1000
Bac ou plus	22%	60%	65%	40%	31
CAP-BEP	41%	25%	17%	29%	36
Aucun ou BEPC	37%	15%	18%	31%	33
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Evolution 1990-2000					
Bac ou plus	+ 7	ns	+ 6	+ 19	+ 13
CAP-BEP	+ 4	ns	- 4	- 4	- 1
Aucun ou BEPC	- 11	ns	- 3	- 15	- 12

Source : Enquête Emploi de mars 2001 -rapport CCTN

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.

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

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

	1995	1996	1997	1998	1999
Transports terrestres	5,12	5,15	5,25	5,34	5,02
Transports maritimes	2,64	2,48	1,99	2,02	2,55
Transports aériens et spatiaux	10,64	9,65	9,16	10,06	9,89
Manutention et entreposage	2,64	2,64	2,64	2,78	2,89

Source : Cereq.- exploitation des déclarations fiscales no 24-83-(2002-)

Selon les dernières données présentées par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ) et concernant l'année 1999, les salariés du secteur des transports accèdent davantage, en moyenne, à la formation professionnelle continue que les salariés des autres secteurs : 44% en moyenne en 1999 contre 37,4% pour l'ensemble des secteurs

	Nombre de stagiaires	Taux d'accès (%)	Heures de stage/salarié
Transports terrestres	225 848	45,1	24,58
Transports maritimes	3 977	47,2	16,88
Transports aériens et spatiaux	38 123	53,7	18,48
Manutention et entreposage	71 998	37	10,66

Source : Cereq. – année 1999

Le taux d'accès à la formation continue (nombre de stagiaires rapporté au nombre de salariés) varie de 37% pour les salariés des services auxiliaires à 45% pour les salariés du secteur des transports terrestres et à 54% pour les salariés du transport aérien. Il augmente de manière significative dans les transports maritimes (36% en 1998) et continue à diminuer dans le transport aérien et spatial (61,7% en 1998). En outre, dans ce dernier secteur, le nombre d'heures de stage par salarié est en nette baisse (près de 32 heures en 1998).

2.3. L'OPCA transports (source opca 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 :

Résultats des collectes au titre de la masse salariale des années	2000 - euros		2001 - euros	
	Nbre d'entreprises	Contributions	Nbre d'entreprises	Contributions
Alternance	31 265	41 026 327	29 640	43 572 543
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	24 718	5 508 031	22 968	5 452 452
Plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés	2 499	21 626 344	3 071	24 374 086
Capital de temps de formation (secteur des transports urbains)	127	879 199	125	908 757

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 2001 se répartissent comme suit :

? au titre de l'alternance

5 007 contrats de qualification

998 contrats de qualification adultes

978 contrats d'adaptation

174 contrats d'orientation

109 contrats de tuteurs

pour un montant total d'engagements de 40 163 262 €

? 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).

11 830 salariés ont suivi une formation

453 330 heures de formation ont été financés pour un montant de 5 724 789 €

? plan de formation des entreprises de dix salariés et plus

35 911 salariés ont suivi une formation pour 720 835 heures financées par l'OPCA TRANSPORTS pour un montant de 29 166 343 €

3 – LA REMUNERATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. Les rémunérations

3.1.1 Evolution des rémunérations en 2001

D'après les résultats de l'enquête ACEMO, après une progression plus importante en 2000 (6,9%), le taux de salaire horaire des ouvriers a augmenté en 2001 moins rapidement dans les transports (3,5%) que dans l'ensemble de l'économie (4,1%). Cette évolution correspond à un gain de 2,2 points de pouvoir d'achat.

Selon la DARES, le gain brut mensuel moyen des salariés du secteur des transports travaillant dans les établissements de neuf salariés ou plus s'élevait à 2.010 euros en 2000 contre 2175 euros pour le reste de l'économie.

Le tableau ci-dessous indique la ventilation de la masse salariale entre les différents éléments de la rémunération.

Salaire de base	Heures supplémentaires	Primes et compléments
84 %	2,3 %	13,7 %

Source : Enquête gains au 1^{er} octobre 1999 – INSEE – DARES

3.1.2 Les salariés au SMIC dans les transports au 1^{er} juillet 2001

La part des salariés du secteur des transports rémunérés au SMIC au 1^{er} juillet 2001 est sensiblement plus faible que dans l'ensemble de l'économie : 5,65% pour le secteur des transports (en légère baisse par rapport au 31 juillet 2000) contre 13,9 % pour l'ensemble des salariés (en hausse par rapport à l'année précédente).

	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 459 salariés	500 et plus	Toutes tailles
Transports	21,8	12,4	3,3	3,3	0,8	5,5
Ensemble des secteurs non agricoles	30,1	15,6	12,1	6,3	4,7	13,9

Source : chiffres tirés de l'enquête SMIC – DARES -INSEE(premières informations– N° 27-1)

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

	1er juillet 1996	1er juillet 1997	1er juillet 1998	1er juillet 1999	1er juillet 2000	1er juillet 2001
Transports	5,8	9,0	6,4	5,9	5,6	5,5
Ensemble des secteurs non agricoles	10,7	14,1	12,4	12,8	13,6	13,9

Source : Enquête SMIC – DARES-INSEE

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

L'écart entre le secteur des transports et le reste de l'économie se maintient, voire s'accroît. Cet écart peut s'expliquer notamment par la prépondérance, dans ce secteur, des emplois qualifiés, de conduite notamment.

L'enquête de la DARES montre qu'une forte corrélation existe entre l'âge de moins de 26 ans et la rémunération au SMIC. Par contre, le sexe du salarié ne constitue pas un critère discriminant dans les transports contrairement à la plupart des autres secteurs.

	Salariés	Jeunes salariés	Hommes	Jeunes hommes	Femmes	Jeunes femmes
Transports	5,5	14,8	5,0	14,3	7,5	16,8
Ensemble des secteurs non agricoles	13,9	31,7	9,9	27,4	19,9	36,9

Source : Enquête SMIC – INSEE-DARES

3.1.3 Rémunérations moyennes par secteur (en milliers d'euros)

	Fer	Urbain	TRV	TRM	Air	Auxiliaires	Transport
Cadres	32,7	45,2	37,2	33,1	60,0	40,1	40,8
Prof.intermédiaires	23,4	27,9	22,4	21,0	27,7	22,8	24,0
Employés	18,2	21,2	15,2	14,7	23,0	16,8	18,1
Ouvriers	20,4	20,6	15,8	15,5	22,1	15,8	17,3
Dont chauffeurs	ns	19,9	15,7	15,7	ns	15,6	16,3
Ensemble	22,1	23,0	17,0	16,3	32,9	19,5	20,5

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

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.

3.1.4 Participation et intéressement collectif des salariés

Transports	Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué par rapport à la population de référence		
	% des entreprises (425.000)	% des salariés (975.000)	% des entreprises	% des salariés	Prime moyenne par salarié (en euros)
Participation légale	4,5	21,4	2,6	13,6	550
Intéressement	4,5	20	3,1	11	756

Source : Tiré de l'enquête MES – DRT

Selon l'enquête effectuée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, en 2000, près de 215.000 salariés du secteur privé des transports, soit 22 % de l'effectif des entreprises 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 2000 (au titre de 1999) a été en moyenne de 550 euros (ensemble des secteurs : 976 euros) et celui de la prime d'intéressement de 756 euros par bénéficiaire (990 euros pour l'ensemble des secteurs).

Les salariés du transport ne sont que 4,4 % en 2000 à bénéficier des deux dispositifs à la fois (14,6 % pour l'ensemble des activités). Ils ont dans ce cas perçu en moyenne 1101 euros (2034 euros dans l'ensemble des activités).

3.2. La durée du travail

3.2.1 Une durée de travail moyenne en nette diminution

Selon l'enquête trimestrielle ACEMO (Premières Informations no 13-3), en deux ans, de mars 2000 à mars 2002, la durée hebdomadaire du travail dans les transports est passée de 37,61 heures à 36,70 heures, soit une baisse de 2,4 %.

Le tableau suivant indique la répartition au 31 mars 2002 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	5,0	68,6	2,6	1,0	9,0	13,8
Ensemble	6,0	70,5	8,4	2,9	9,8	2,5

Source : Enquête ACEMO – 31 mars 2002 – DARES

Selon les données présentées, près des trois quarts des salariés du transport effectuaient moins de 36 heures par semaine au 31/03/2002, alors qu'ils étaient à peine un quart à effectuer moins de 39 heures par semaine deux ans auparavant.

Malgré cette évolution sensible liée au mouvement de réduction du temps de travail intervenu depuis 1999, l'enquête trimestrielle montre qu'à la fin mars 2002, la durée moyenne du travail était de 36,70 heures par semaine pour les salariés à temps complet des transports contre 35,76 heures pour les salariés de l'ensemble des secteurs d'activité.

3.2.1.1. Une situation différenciée par rapport aux autres secteurs

Selon l'enquête annuelle ACEMO (Premières Synthèses-mai 2002-no 19-2), la part des salariés dont la durée collective annuelle de travail est au 31 décembre 2000 inférieure à 1620² heures est de 55% dans les transports contre 53% dans l'ensemble des activités.

La durée annuelle moyenne des salariés à temps complet (hors cadres au forfait en jours) reste supérieure dans les transports, que les entreprises aient réduit la durée du travail (1635 heures contre 1607 pour l'ensemble des activités) ou qu'elles n'aient pas réduit celle-ci (1822 heures contre 1735 pour l'ensemble des activités)

Par ailleurs, dans les transports, 39% des salariés à temps complet effectuent des heures supplémentaires, pour un volume annuel moyen par salarié de 56 heures, contre 30% des salariés dans l'ensemble des activités (24 heures en moyenne par salarié)

17% des salariés à temps complet du transport travaillent dans une entreprise pratiquant la modulation (28% dans l'ensemble des activités)

² L'équivalent annuel de 35 heures par semaine correspond en fonction du nombre de jours travaillés à une fourchette de 1580 à 1620 heures.

3.2.1.2. 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 7,8 % et 13,4% en 2001).

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.

3.2.1.3 Des horaires de travail fréquemment irréguliers

Selon l'enquête Emploi de mars 2001, 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).

Rythme de travail des actifs du secteur des transports et de l'ensemble de l'économie en 2001

	Temps partiel	Temps complet	Aucun horaire habituel
Transport urbain	4	84	10
Transport TRV	23	59	18
Transport TRM	4	75	21
Transport fer	5	85	10
Transport aérien	12	68	20
Services auxiliaires	5	84	11
Total transport	7	78	15

Source : Enquête Emploi de mars 2001- rapport CCTN

3.3. Les accidents du travail et la prévention

(cf. également tableaux en annexe III)

3.3.1 le taux de risque dans le secteur et les différents sous-secteurs du transport

Avec un taux de risque de 7,4% en 2000 (stable depuis quelques années), qui classe le secteur transport et manutention parmi les plus accidentogènes après celui de la construction, les salariés des transports sont plus exposés aux accidents du travail que la plupart des salariés des autres secteurs (taux de risque moyen : 4,4%).

Or le **taux de risque** est nettement plus élevé dans certains sous-secteurs des transports terrestres. Si le transport routier de voyageurs, le transport urbain et la SNCF obtiennent d'assez bons résultats, plusieurs branches connaissent des **situations plus préoccupantes**. La propreté urbaine, les remontées mécaniques et le transport routier de marchandises sont particulièrement exposés aux risques, même si l'on constate une tendance à une légère amélioration. La propreté urbaine connaît un taux de risque très élevé et en augmentation par rapport aux deux années précédentes (14,6 %). Les remontées mécaniques restent une activité à risque : le taux d'accidents du travail est de 8,5 %. Chaque année 750 salariés affectés à l'exploitation ou à l'entretien des appareils et au service des pistes sont concernés, et 2 accidents mortels surviennent en moyenne.

Quant au **transport routier de marchandises**, le taux de risque, stable, ne décroît plus depuis plusieurs années. Chaque année, environ 16 500 salariés du transport routier de marchandises sont victimes d'un accident du travail et 80 ont été mortels en 1999. Au sein de ce secteur, le déménagement et le transport frigorifique restent particulièrement accidentogènes, même si une

amélioration peut être constatée pour le transport de déménagement. Le transport de voyageurs et le transport ferroviaire connaissent en revanche les taux de risque les plus bas du secteur.

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

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

Source : DTT-Sous-direction des affaires sociales

3.3.2 Données CNAM

3.3.2.1 Accidents du travail

Après une stabilisation en 1996-1997, les dernières années sont marquées par une reprise générale de la hausse des indicateurs. Cette hausse est liée directement à l'évolution du nombre des actifs .

Entre 1999 et 2000, les transports enregistrent comme dans tous les secteurs, une hausse du nombre d'accidents du travail (+ 4,2% dans les transports).

La même tendance est constatée pour les accidents graves (+5,9%) ; en revanche les transports enregistrent comme pour tous les secteurs à l'exception du BTP une baisse du nombre des décès (-7,4%).

Pour 2000, la CNAM évalue à 61200 le nombre des accidents du travail avec arrêt dans les transports et la manutention pour un effectif concerné de 832000 salariés. 123 décès ont été enregistrés.

Fréquence des accidents du travail (pour 1000 salariés)

	1986	1991	1998	1999	2000
Accidents du travail					
Tous secteurs	52,4	54,1	45,6	45,8	44,6
Transport et manutention	83,2	85,4	73,7	75,3	74,8
Accidents avec IP					
Tous secteurs	5,1	3,3	2,6	2,4	nd
Transport et manutention	9,1	8,7	4,4	4,2	nd
Accidents mortels					
Tous secteurs	0,07	0,07	0,04	0,05	0,04
Transport et manutention	0,27	0,29	0,18	0,15	nd

Source CNAM (données provisoires en 2000)

Entre 1986 et 2000, le nombre d'accidents du travail avec arrêt a augmenté de 33% dans les transports et la manutention, contre 9% dans le reste de l'économie.

Durant cette même période, la fréquence des accidents (nombre d'accidents pour 1000 salariés) a eu tendance à diminuer dans les transports comme dans l'ensemble des secteurs. Elle demeure cependant supérieure de 68% à la moyenne pour les accidents avec arrêt de travail, et est trois fois plus élevée pour les accidents mortels.

3.3.2.2 Maladies professionnelles :

La CNAM recense pour l'ensemble du Comité technique national C qui regroupe les activités suivantes transports, eau, gaz, électricité, livre et communication 756 maladies professionnelles réglées en 2001. Les trois maladies les plus fréquentes sont : les affections périarticulaires avec 522 cas, soit 68% des maladies, les lombalgies avec 153 cas, soit 20% des maladies, l'amiante avec 34 cas, soit 4% des maladies. On observe une augmentation préoccupante au cours des cinq dernières années des affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.(210 cas dénombrés en 1997).

3.3.3 Les actions de prévention :

3.3.3.1. Actions des branches du secteur des transports

Parmi les actions engagées, il faut citer les **contrats de prévention** signés par les entreprises dans le cadre des différentes conventions nationales d'objectifs passées depuis 1994 entre la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et les activités du transport routier de marchandises, du déménagement, des remontées mécaniques, de la propreté urbaine et de la batellerie. A ce jour 585 **contrats de prévention** ont été signés :

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

Ainsi, les branches d'activités des transports terrestres ont mis l'accent sur la **formation à la sécurité** dans le cadre notamment de la formation obligatoire initiale et continue de sécurité instituée pour les conducteurs routiers de marchandises par l'accord-cadre du 20 janvier 1995 et en cours de généralisation depuis la loi du 6 février 1998 à tous les conducteurs routiers professionnels

(marchandises et voyageurs, salariés et artisans, pour compte d'autrui et compte propre). (cf. 2^{me} partie).

3.3.3.2 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.

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.

Au-delà du respect des règles de durée du travail et de conduite, il suggère qu'au cours de la formation initiale et continue, tout conducteur reçoive une sensibilisation qui lui permette de mieux connaître ses propres capacités de vigilance et ainsi de s'« autoréguler ». L'implication des médecins du travail est à cet égard déterminante.

Sur un plan plus général, **les pouvoirs publics ont soutenu des recherches et des 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).

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.

4 - LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

(voir tableaux statistiques en annexe IV .10 (source: Sous - direction des affaires sociales- DTT)

4.1 Les régimes spéciaux

Les taux de cotisation d'assurance maladie et vieillesse sont fixés par voie réglementaire.

Pour les salariés comme pour les employeurs, les taux de cotisation d'assurance vieillesse n'ont pas été modifiés en 2001 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 2001 n'ont enregistré aucune modification. En 2001, 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 (+ 1, 8 % en 2000 et + 3 % en 2001) et pour la RATP (+ 1, 8 % en 2000 et + 2, 6 % en 2001). Les montants moyens des minimums de pension ont également progressé (+ 1, 4 % en 2000 et + 2, 4 % en 2001 à la SNCF, + 2, 5 % en 2000 et + 5, 1 % en 2001 à la RATP. Le nombre de bénéficiaires de ce minimum a tendance à diminuer régulièrement pour la SNCF mais augmente à partir de 2001 pour la RATP.

4.2 La 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 2001 de 1 %.

Le nombre de bénéficiaires du titre I a continué à progresser entre 2000 et 2001 pour atteindre 196 237 personnes, alors que, parallèlement, le montant moyen annuel de pensions directes a évolué à la hausse (+ 5 %).

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

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

La gestion de ce régime a été confiée en 1991 à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) qui a mis en place un Fonds spécial des chemins de fer secondaires. Cette réforme n'a visé que le mode de gestion. Ainsi, les retraités continuent à percevoir leurs pensions selon les dispositions prévues. En outre, ils bénéficient du paiement mensuel et de l'action sanitaire et sociale dispensée par le régime général de la sécurité sociale.

Les pensions versées par ce fonds ont suivi la même évolution en 2001 que celles du régime général et des régimes alignés, soit 2, 20 % pour 16 758 bénéficiaires.

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

En 2001, les prestations effectivement versées par l'IPRIAC se sont élevées à 9, 3 millions d'euros, soit une diminution de 19 % par rapport à 2000 ; le montant de la prestation trimestrielle moyenne était de 1 269 euros.

Les taux ont été revalorisés de 3, 94 % au 1^{er} juillet 2000.

En 2001, alors que le nombre d'entreprises adhérentes a baissé de 1, 67 % (19 062 entreprises), le nombre de conducteurs cotisants a continué à progresser pour atteindre 315 260 (+ 3, 11 %).

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

Secteur d'activité	entreprises	Conducteurs
Transport de marchandises	16 085	217 373
Transport de personnes	2 134	80 923
Dont : urbains	157	27 991
voyageurs	1 977	52 932
Activités du déchet	197	9 948
Autres	646	7 016
Total	19 062	315 260

Données DTT collectées auprès de l'organisme

5 - LE CONTRÔLE

5.1. Le contrôle de la réglementation des transports terrestres

(données communiquées par la Sous-direction des transports routiers pour 2001)

5.1.1 Organisation du contrôle

5.1.1.1 .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 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 ;
- sanction d'immobilisation des véhicules pour les entreprises ayant commis des infractions graves et répétées à la réglementation du transport, du travail et de la sécurité ;
- décret applicable aux départements d'outre mer, sauf la partie relative aux titres et documents de transport.

5.1.1.2 Organisation et fonctionnement des services

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

5.1.2- Les moyens matériels et humains

L'effectif des contrôleurs des transports terrestres est de 445 agents au 31 décembre 2001. Ce nombre confirme la progression constante des effectifs du corps depuis les années 1990, notamment entre 1996 et 2000 (+ 20%).

Le nombre de contrôleurs divisionnaires continue également de progresser et est passé à 66 agents en 2001, représentant ainsi 14,8% du corps des contrôleurs.

Le taux de féminisation du corps est de 34% pour les contrôleurs, 28% pour les contrôleurs principaux et 13% pour les contrôleurs divisionnaires.

Le recrutement exceptionnel dans le corps des attachés des services déconcentrés de contrôleurs des transports terrestres s'est poursuivi par un deuxième recrutement de 10 agents en 2001 au titre de l'année 2000. Ces attachés ont été nommés en mai 2001, portant ainsi leur nombre à 20. Au 31 décembre 2001, 18 directions régionales de l'équipement sur 22 disposent d'un attaché spécialisé «transports». Le taux de féminisation est de 10%.

La formation des contrôleurs des transports terrestres s'échelonne sur une année et comprend des modules théoriques et pratiques entrecoupés de périodes de retour en service : c'est une formation en alternance où depuis 2000, une prise en charge du stagiaire a été mise en place au sein de son environnement professionnel par des tuteurs et des compagnons nommés pour suivre son intégration dans le métier.

En 2001, l'accent a été mis sur la qualification de contrôleurs destinés à assurer des fonctions de formateurs. En effet, la mise en œuvre ces dernières années de nombreuses actions de formation s'est heurtée, à l'indisponibilité de formateurs dans certains domaines de la formation continue et de la formation post-concours, et à la difficulté de démultiplier l'offre de formation sur l'ensemble des régions. Ainsi, l'augmentation du vivier de formateurs doit permettre de répondre aux besoins de formation.

Trois groupes de travail se sont réunis pour bâtir un cahier des charges et monter trois modules de formation pour mettre des outils pédagogiques à la disposition du réseau de formateurs dans chacun des trois domaines suivants :

- la réglementation des transports de voyageurs ;
- le transport des matières dangereuses ;
- la détection des fraudes.

L'effort d'équipement des services en véhicules destinés au contrôle a été poursuivi : le parc est passé fin 2001 à 174 véhicules (53 fourgons et 121 fourgonnettes) soit une progression de 27% par rapport à l'année précédente.

5.1.3 Statistiques

5 1.3.1 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	30 681	12 052
Transport de marchandises	608 275	158 175
TOTAL	809 183	

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	96 427	35 063
Transport de marchandises	1 902 252	544 596
TOTAL	2 578 338	

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

Réglementation sociale européenne	60 267
Réglementation des transports	9 861
Matières dangereuses	3 834
Code de la route	2 191
TOTAL	76 153

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

5.1.3.2. 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 de conducteurs contrôlés

Transport de voyageurs	6 962
Transport de marchandises	57 412
TOTAL	64 374

Nombre de jours de travail contrôlés

Transport de voyageurs	114 690
Transport de marchandises	837 495
TOTAL	952 185

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

	<i>REGLEMENTATION SOCIALE</i>
TYPE D'INFRACTIONS	
Infractions à la conduite continue	10 696
Infractions à la conduite journalière	13 794
Infractions au repos journalier	16 172
Autres	12 452
TOTAL	53 114

5.1.4 Les sanctions

5.1.4.1 Immobilisations :

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

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

Ainsi pour l'année 2001, 5% des véhicules contrôlés ont fait l'objet d'une mesure d'immobilisation soit plus de 41 000 véhicules.

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

- les conditions de travail : 37%,
- l'état du véhicule et les surcharges : 26%,
- les visites techniques : 13%,
- le fonctionnement du chronotachygraphe et du limiteur de vitesse : 10%.

5.1.4.2 Commissions des sanctions administratives :

Au cours de l'année, sur les 325 entreprises présentées en commissions des sanctions administratives, 146 (45%) ont été traduites en CSA en raison de leur comportement infractionniste. 179 l'ont été pour non respect des conditions d'exercice de la profession (défaut d'honorabilité, de capacité financière, capacité professionnelle).

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 hiérarchiques formés contre des décisions de l'autorité préfectorale portant sanction administrative à cinq reprises en 2001 (quatre recours concernant une entreprise de TRM et un recours une entreprise de TRV)

5.1.4.3 Détail des sanctions :

Autorisations de transport

	<i>SUSPENSIONS</i>						
RETRAIT	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	6 mois	9 mois	1 an
DEFINITIF	-	1	40	-	61	-	-
-				102			

Copies conformes de la licence communautaire

	<i>SUSPENSIONS</i>						
RETRAIT	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	6 mois	9 mois	1 an
DEFINITIF	12	104	128	4	210	1	72
232				531			

Autres sanctions :

- 3 mises en demeure,
- 6 avertissements,
- 99 radiations suite au non respect d'une ou plusieurs conditions d'exercice et 12 radiations pour comportement infractionniste,
- 10 sursis (délai accordé pour régulariser avant radiation),
- 45 mesures d'immobilisation prononcées ; 226 véhicules immobilisés pour des périodes allant de 15 jours à 6 mois.

5.1.5 Les évolutions : le chronotachygraphe électronique

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**.

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, en l'occurrence la Direction des transports terrestres, doit être en mesure de mener à bien les chantiers suivants :

5.1.5.1 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 : Chronoservices.

5.1.5.2. Outil et méthodes de contrôle

La mise en service du nouveau chronotachygraphe conduit à devoir doter les agents des différents corps de contrôle d'un appareil susceptible de les aider à remplir leur mission. Cette aide semble pouvoir être apportée par un outil informatique nommé "terminal nomade", qui soit capable de lire, d'analyser et de procéder au traitement des données issues du nouvel appareil de contrôle électronique qui équipera les véhicules de transports routiers de marchandises et de voyageurs.

Cet appareil permettra notamment la récupération et le traitement des données du chronotachygraphe et de cartes de conducteur en contrôle sur route. La conception et la réalisation de cet outil font l'objet d'un marché notifié depuis la fin du mois d'août.

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

5.1.5.3 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 et le décret 86-1130 seront donc modifiés.

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.

5.1.5.4 Communication

Un marché de deux 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.

5.1.5.5 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 aboutiront courant 2003.

5.2. L'action de l'inspection du travail des transports en 2001

En 2001, le service comptait près de 200 agents de contrôle répartis dans 14 circonscriptions régionales (une centaine de directeurs adjoints et inspecteurs de catégorie A assistés de 96 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 2001, 1015259 salariés répartis dans 41782 entreprises ou établissements. Les transports routiers de marchandises et de voyageurs représentaient à eux seuls 514182 salariés travaillant dans 33684 entreprises et établissements distincts.

5.2.1 Activités d'information et de médiation

L'Inspection a effectué 355 interventions afin d'inciter à la négociation annuelle obligatoire ; 563 interventions ont été faites sur d'autres thèmes de négociation et 244 à titre d'amiable compositeur à l'occasion d'un conflit collectif du travail.

Par ailleurs, les inspecteurs du travail ont participé à 5480 réunions ou commissions dont 1372 réunions de Comités d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) et 107 réunions de Comités de travail à la SNCF.

5.2.2 Animation du dialogue social

Par ailleurs, 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 2001 52 réunions d'information et de concertation au sein des instances régionales mises en place par la circulaire ministérielle du 23 mars 2000.

5.2.3 L'activité de contrôle (données issues du rapport annuel de l'Inspection)

REGLEMENTATION A LAQUELLE IL A ETE CONTREVENU	Infractions constatées suivies d'observations	Infractions relevées	Total	Dont délits	Nombre 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

On notera 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.

Dans le secteur du transport routier de marchandises, certaines infractions peuvent entraîner d'autres mesures répressives, avec la prise de sanctions administratives. L'inspection a pour sa part présenté 98 dossiers soumis à l'avis des Commissions des sanctions administratives.

Les agents de contrôle du service de l'Inspection du Travail des Transports ont effectué en 2001 au total 9 304 visites d'établissements. Le secteur du transport routier a représenté 78% de la charge de contrôle en entreprise, alors qu'il représente la moitié des effectifs assujettis

Secteur	Routier	Ferroviaire	Aérien	Urbain	autres
Nombre D'établissements	33 684	3 642	2 375	316	1 765
Nombre de visites et de contre visites	7 221	724	650	124	585

5.2.5. 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 30000 conducteurs a été vérifiée et 550000 journées de travail ont été analysées.

Les infractions relevées le plus fréquemment sont celles concernant la durée du travail (Code du travail et décret 83-40), ainsi que celles relatives à la réglementation communautaire de sécurité (utilisation irrégulière de l'appareil de contrôle et insuffisance du temps de repos journalier).

Par ailleurs, dans le cadre de l'application du décret du 27 janvier 2000, 1159 demandes de dérogations à la répartition du temps de travail sur une période autre que la semaine ont été reçues en 2001 ; elles ont fait l'objet d'une autorisation à raison de 83% des demandes. En 2001, les services ont reçu 50000 visiteurs et instruit près de 22000 affaires. Ils ont examiné 8236 dérogations à la réglementation et visé 2.699 contrats d'apprentissage.

5.2.6 L'intervention de l'Inspection dans les procédures de licenciement des salariés protégés en 2001

Le service a été saisi de 1594 demandes d'autorisation de licenciement de salariés bénéficiant d'une protection légale nécessitant autant d'enquêtes contradictoires

En 2001, ont été formés 174 recours contre des décisions administratives rendues par des inspecteurs du travail dont 91 recours hiérarchiques et 83 recours contentieux.

5.2.7 Le suivi des licenciements pour motif économique.

En 2001, les procédures de licenciement collectif pour motif économique, portées à la connaissance du service, ont concerné 7942 salariés et les inspecteurs ont examiné au total 158 plans sociaux notifiés dans le cadre des procédures de 10 salariés et plus.

6 – LE DIALOGUE SOCIAL

6.1. Les élections professionnelles en 2000 (Source : Dares)

Pour l'ensemble des secteurs du transport, les données de la DARES (Premières synthèses-décembre 2002-no 51.1) montrent par rapport aux résultats de 1998 une relative stabilité des résultats en terme d'audience des différents syndicats hormis la CGT , ainsi qu'une poursuite de l'érosion des listes de non-syndiqués qui ont connu un recul marqué entre 1997 et 1999 avec une perte de 6% des voix . Selon l'enquête DARES, en 2000 la CGT au premier rang avec 33,5% des suffrages exprimés cède 3,7 points par rapport à 1998, la CFDT obtient 18,8% (- 0,2%) suivie par la CGT- FO avec 10% (+0,8%) ; la CFTC (5,1%) et la CGC (2,0%) étant stables. Fait notable, les autres syndicats avec 22,6% des suffrages exprimés en 2000 enregistrent une progression de 2,8% par rapport à 1998. Les listes non syndiquées obtiennent 23,1% des voix. ;

Les tableaux émanant de l'Inspection du Travail des Transports joints en annexe récapitulent, pour le transport routier de marchandises et le transport routier de voyageurs les résultats des élections professionnelles des membres des comités d'entreprise (y compris les délégations uniques du personnel) portant sur la période 1996/2000.

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

En effet, les élections ayant lieu tous les deux ans, la seule comparaison pouvant être utilement faite est celle portant sur l'ensemble des entreprises par groupe de deux années consécutives. Il convient de remarquer que les derniers résultats portent sur un nombre de suffrages plus important qu'auparavant en raison de la prise en compte d'un nombre croissant d'entreprises.

Dans le transport routier de marchandises, ces résultats font apparaître une évolution du pourcentage des voix significative pour les syndicats confédérés autres que la CGC. Les autres syndicats, dont la FNCR sont stables.

La progression des organisations liées à une confédération s'est effectuée principalement au détriment des non syndiqués qui ont régressé fortement en pourcentage (de 46 à 35%).

Dans le Transport Routier de Voyageurs (TRV), à la différence du TRM, la part des non syndiqués est faible : 14% des voix. La CFDT obtient y 34% des voix en 1999/2000, suivie par la CGT (23%).

Dans les transports urbains (hors RATP), la CGT avec 35% en 1999/2000 a cédé 5% d'audience par rapport à la période 1997/1998. La CGT-FO avec 24 % des suffrages exprimés a enregistré une progression de 6%.

6.2. Les conflits collectifs du travail dans le secteur des transports en 2001 –

voir tableaux en annexe- (source : rapport CCTN et DTT-IGTMOT)

6.2.1 Données statistiques

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 284 000 journées de travail ont été perdues en 2001, 42% de plus qu'en 2000, malgré une diminution du nombre de grèves, notamment à la SNCF et à la RATP.

57 % des journées perdues pour fait de grève l'ont été à la SNCF, où elles ont presque doublé par rapport à 2000. Toutefois, en 2002 on enregistre seulement 16000 journées perdues à la SNCF, ce qui correspond à une division par dix par rapport à l'année précédente. Ce chiffre, historiquement faible, représente 0,09 journée de grève par agent.

Le nombre de jours perdus par les salariés d'Air France pour faits de grèves a plus que triplé entre 2000 et 2001.

Les conflits du travail dans les transports routiers de marchandises ont représenté moins de 5 % des journées de travail perdues dans le secteur des transports en 2001, en baisse de 2 points par rapport à 2000.

6.2.2. Données qualitatives

En 2001, la conflictualité dans les transports est restée à un niveau élevé. A la SNCF, hormis les conflits locaux liés notamment aux changements d'horaires saisonniers, la grève nationale, bien suivie, du 29 mars a été suivie d'un mouvement catégoriel des conducteurs de deux semaines conduit par la Fgaac et Sud-rail.

Les transports urbains ont été le théâtre de 7 grèves nationales portant sur la revendication de départ anticipé à 55 ans. Ces mouvements ont bloqué de manière répétée de nombreuses grandes agglomérations (Lyon, Marseille, Lille ,etc.) Des conflits locaux,sans lien avec la revendication d'une retraite à 55 ans, s'y sont ajoutés (Grenoble, Belfort, Mulhouse) dont certains (Rennes, Rouen) ont duré plus d'un mois.

La revendication de départ anticipé à 55 ans, populaire dans un milieu exposé à des conditions de travail rendues difficiles par la montée des tensions urbaines, a été rejetée par l'UTP qui évoque notamment le fait que la moitié environ des salariés de la branche âgés de 55 ans et plus bénéficient de l'un des dispositifs nationaux de cessation anticipée d'activité (voir § 4.1.6).

Des **conflits sectoriels** ont également affecté d'autres secteurs du transport.

Les convoyeurs de fonds, marqués par la violence croissante des agressions dont ils ont été les victimes, ont conduit deux journées de grèves nationales le 11 janvier et le 7 août 2001, lors des obsèques de collègues décédés dans des attaques à main armée. Leurs actions des deux années précédentes avaient débouché sur un protocole d'accord mal appliqué en raison notamment du peu d'empressement de certains grands clients à prendre en considération l'exposition au danger des convoyeurs rendus plus inquiets encore par le passage à l'euro. Une table ronde à l'initiative du ministère des transports a permis de mieux responsabiliser tous les acteurs concernés.

Le transport aérien privé a connu une année difficile, aggravée par les attentats du 11 septembre aux Etats-Unis : à Air Littoral, d'abord, les pilotes au mois de juillet, puis le reste du personnel en septembre, ont fait grève pour limiter un plan de licenciements.

Le plan de restructuration du groupe AOM-Air Liberté annoncé le 21 mai 2001 a rencontré l'hostilité des organisations syndicales qui ont appelé à une grève fortement suivie durant une semaine du 23 au 27 mai puis une nouvelle fois du 9 au 13 juin. La solution industrielle trouvée à la crise a permis l'émergence d'une nouvelle compagnie, Air Lib, ce qui a permis de limiter les conséquences sociales.

Fiche 1 – La prévention des conflits dans les Grandes entreprises nationales

Ces dernières années, deux des trois Grandes Entreprises Nationales de transport ont mis en place de manière négociée des dispositifs élaborés de prévention des conflits. Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre d'accords plus généraux relatifs aux relations avec les organisations syndicales 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 deux branches de la CGT, aux côtés de la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, FO et des Syndicats autonomes et indépendants. D'autres mesures viennent s'y ajouter (plancher majoritaire des accords à 35%, création d'une commission de respect de l'accord, 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 300 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. Les alarmes sociales se sont multipliées (260 en 2002) et plus de 60% d'entre elles débouchent sur des accords, tandis qu'un peu plus de 10% 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 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 a 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 du système de veille sociale instauré à la RATP. Ce document constitue une base de discussion pour améliorer la concertation le plus en amont possible afin de prévenir la survenance d'un conflit.

Dans le dispositif proposé aux partenaires sociaux de l'entreprise afin de clarifier le contenu des différends et apporter réponses et précisions utiles figure notamment une démarche de « concertation immédiate » devant intervenir au plus tard dans les trois jours ouvrables suivant la réception de l'alerte syndicale effectuée par écrit. Cette concertation fait l'objet d'un relevé de conclusions, mettant en avant explicitement les points d'accord et de désaccord qui sera diffusé à l'ensemble du personnel.

Les discussions se poursuivent actuellement entre la direction et les syndicats, qui se disent tous prêts à continuer à discuter, notamment sur la question de la durée et de l'articulation avec les dispositions légales sur le préavis de la période de concertation prévue par le projet pour parvenir à un accord. La direction de la SNCF souhaite déboucher dans les prochaines semaines sur une solution qui réunisse l'accord de tous.

6.3. La mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les transports

(voir bilans concernant les autres modes de transport dans les rapports précédents)

6.3.1 Les accords signés dans le TRM

Selon les données communiquées par l'Inspection du travail des transports dans le cadre de l'Observatoire National de Suivi de l'application du décret du 27/01/2000, au 31/12/2001, ce service recensait pour le secteur du transport routier de marchandises 581 accords d'entreprises, dont 445 conclus les années antérieures et 136 en 2000, concernant au total 4286 conducteurs dont 3454 « grands routiers ».

- ? 70% sont des accords signés dans le TRM « classique » (lot), 22% dans la messagerie, 3% dans le transport de fonds, 4% dans la location et 2% dans le déménagement,
- ? 72% des accords prévoient le maintien des rémunérations,
- ? 32% des accords sont signés par des salariés mandatés, par des organisations syndicales,.
- ? 31% des entreprises ont bénéficié d'un appui conseil,
- ? ces accords concernant globalement 65000 salariés ont permis de créer ou de préserver au total 4100 emplois,
- ? 83% des accords prévoient un aménagement du temps de travail, 43% prévoient une modulation sur l'année.

Durée des temps de service prévue par les accords :

Pour la longue distance, 48% des accords prévoient une durée entre 200 heures et 208 heures par mois, 31% entre 160 heures et 180 heures, 10% entre 180 heures et 190 heures, 7% entre 190 heures et 200 heures ; 4% 152 heures (soit 35 heures hebdomadaires).

Pour la courte distance, 38% prévoient une durée entre 169 heures et 180 heures, 23% entre 160 heures et 169 heures, 39% 152 heures par mois.

6.3.2 Bilan des aides à la RTT dans le TRM

Allègement de cotisations sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000 :

Au 31 /12/2001, l'administration a rendu 310 décisions favorables (sur 472 demandes déposées) concernant 4310 conducteurs « grands routiers », 8198 conducteurs «courte distance » et 12209 personnels sédentaires.

Réduction des cotisations sociales pour les personnels roulants « grands routiers » :

A la même date, 151 décisions favorables ont été rendues (sur 238 demandes déposées) concernant au total 4286 conducteurs dont 3454 « grands routiers ».

Deuxième partie

Données par mode

* * *

1 - DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS

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

1.1.1 Evaluation de l'effectif à la fin de l'année 2001.

A la fin de l'année 2001, la CNPE évalue l'effectif occupé dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport à 564000 personnes, soit une hausse de 4,5% par rapport à la fin 2000 (539700 emplois environ, selon les statistiques de l'UNEDIC ajustées pour tenir compte de «l'effet codes NAF »)

Avec 395000 emplois, la famille professionnelle «conduite de véhicules» représente légèrement plus de 70% des emplois du secteur (55,15% de conducteurs « marchandises » et 14,90% de conducteurs « voyageurs », y compris les personnels ambulanciers roulants estimés à plus de 5,5%).

Cette famille est naturellement prépondérante dans le transport routier de marchandises (75,9 %), le transport routier de voyageurs (80,5 %), la location de véhicules (77,5%) et le transport sanitaire (83,6 %). Elle l'est moins dans le déménagement (50,2 %) et les activités auxiliaires du transport (40,0 %).

1.1.2 Prévisions 2002

La CNPE prévoit pour l'année 2002 une poursuite de l'augmentation principalement des emplois de conduite et de techniques d'exploitation compte tenu des besoins exprimés par les entreprises, en matière d'emploi.

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

Répartition par famille en %	Famille professionnelle	Nombre total	
		ESTIMATIONS FIN 2001	PREVISIONS 2002
3,85 %	DIRECTION	21 600	=
5,30 %	GESTION	29 800	
1,15 %	Finances - Comptabilité	6 400)
1,40 %	Personnel - Formation	7 900)
1,40 %	Administration	7 900) =
1,35 %	Informatique	7 600)
1,30 %	VENTES - ACHATS	7 500	=
7,75 %	Techniques d'exploitation	43 700	
2,40%	Transports internationaux	13 500)
5,10%	Transports nationaux	28 800) +
0,25%	Déménagement	1 400)
6,10 %	MANUTENTION/MAGASINAGE	34 300	+
	CONDUITE DE VEHICULES	395 000	
14,90 %	Transports de personnes	84 000	
1,80 %	- 1 ^{er} groupe	10 000)
13,10 %	- 2 ^{ème} groupe	74 000) =
55,15 %	Transport de marchandises	311 000	
20,00 %	- 1 ^{er} groupe	112 800)
22,55 %	- 2 ^{ème} groupe	127 200) +
12,60%	- 3 ^{ème} groupe	71 000)
2,65 %	Maintenance	15 000	=
3,00 %	INTERPROFESSIONNEL	17 100	=
	TOTAL	564 000	+

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 2001.

? Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les familles professionnelles

La branche se caractérise par un taux d'encadrement faible. S'ils augmentent en valeur absolue (de 14% sur quatre à cinq ans), les cadres et agents de maîtrise représentent à peine plus de 10 % (12% en 2000) du total des personnels de l'ensemble des familles professionnelles.

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

	TRM	TRV	Déménagement	Location	Auxiliaire	Ambulances
Ouvriers employés	91,7 %	93,5 %	89,8 %	91,3 %	79,5 %	92,4 %
Agents de maîtrise	2,4 %	2,8 %	3,4 %	3,2 %	11,9 %	1,0 %
Cadres	5,9 %	3,7 %	7,1 %	5,5 %	8,9 %	6,6 %

Dans les familles professionnelles Gestion, Ventes/Achats et Techniques d'exploitation, ces catégories socioprofessionnelles représentent respectivement 34 %, 52 % et 35 % 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.	Gestion	V/A	Exploit.	Manut.	Conduite	Maint.	Interprof.
Ouvriers employés		66 %	48 %	65 %	92 %	100 %	88 %	90 %
Agents de maîtrise		19 %	29 %	23 %	7 %		10 %	7 %
Cadres	100 %	15 %	21 %	12 %	1%		2 %	3 %

.V/A : Ventes et Administration.

? Structure par âge

La structure par âge des salariés continue de se modifier. La part des personnels âgés de 16 à 35 ans (40% des effectifs) s'inscrit en légère baisse, la part des salariés âgés de 36 à 50 ans reste stable à 42 % environ. Ceux de 56 ans et plus représentent 4% des effectifs globaux.

Structure par âge (Source CNPE)

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

? Ancienneté

20 % des salariés ont moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement, 27,5 % ont de 1 à 3 ans d'ancienneté, 29 % de 4 à 10 ans et près de 24 % plus de 10 ans.

Ancienneté des salariés par famille professionnelle (Source CNPE)

	Direction	Gestion	Ventes/achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance
< 1 ans	4,7 %	14,4 %	18,5 %	17,2 %	27,8 %	21,2 %	11,7 %
1 à 3 ans	11,4 %	23,2 %	30,0 %	24,9 %	26,8 %	29,3 %	24,7 %
4 à 10 ans	28,4 %	32,7 %	31,0 %	28,4 %	23,2 %	28,9 %	29,3 %
> 10 ans	55,5 %	29,7 %	20,5 %	17,2 %	22,2 %	20,6 %	34,6 %

? Répartition par sexe

La répartition des salariés hommes/femmes évolue quelque peu par rapport à celle constatée les années précédentes, les femmes représentant près de 16 % des salariés de l'ensemble des secteurs. Ce pourcentage est nettement supérieur dans le transport routier de voyageurs (21,5 %), dans les activités auxiliaires du transport (23 %) et dans les transports sanitaires (44,5 %).

? **Les embauches**

La CNPE a comptabilisé 152000 embauches (en CDI, CDD et temps partiel) en 2001 pour l'ensemble du secteur. Le nombre de départs (retraite, licenciement démission fin de CDD...) est évalué à 117900.

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.

? **Recours au travail différencié.**

1 -Travail à temps partiel

La part des emplois à temps partiel continue de baisser pour être ramenée à moins de 8 % des emplois.

Dans les transports interurbains de voyageurs, où le nombre de conducteurs à temps partiel est important 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%.

pourcentage du temps partiel par secteur d'activité

	2001	2002
TRM	4,0%	3,3%
TRV	32,2%	31,5%
Déménagement	5,2%	6,1%
Location	3,4%	2,6%
Auxiliaire	2,4%	2,7%
Ambulances	24,6%	22,0%

part du temps partiel par famille professionnelle

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

2 - Recours au contrat de travail à durée déterminée

Le recours au contrat de travail à durée déterminée connaît toujours un recul ; le pourcentage des embauches en contrat à durée déterminée continue de diminuer et se situe désormais à moins de 30 % du total des embauches (contre 44,8 % en 1998 et 37% en 2001) ; cette évolution se manifeste de façon significative dans tous les secteurs d'activité, contrairement à la situation constatée au cours de l'exercice précédent.

A leur issue, plus de 4 % des contrats à durée déterminé sont transformés en contrats à durée indéterminée et 3 % donnent lieu à un nouveau contrat à durée déterminée (7% en 2000) ; 40 % des contrats à durée déterminée ont une durée de 3 à 11 mois, près de 41 % une durée inférieure à 3 mois.

3 - Le travail temporaire

La CNPE a dénombré 31146 missions de travail intérimaire en 2001 ; le TRM et les activités auxiliaires y ont davantage recours que les autres secteurs. La durée moyenne des missions est plus longue dans le TRM (plus de quatre semaines) que dans les activités auxiliaires (deux à quatre semaines).

1.2. La formation

1.2.1 L'évolution de la formation de 2000 à 2001 (données de la C.N.P.E.)

? **En matière de formation par alternance**, l'année 2001 fait apparaître une légère reprise des contrats de qualification qui avaient connu une diminution significative en 2000 (-19,5%), tandis que les contrats d'adaptation continuent de diminuer et, ce, dans la quasi-totalité des familles professionnelles. 5211 contrats de qualification ont été conclus, dont trois sur quatre dans les métiers de conduite et 850 contrats d'adaptation, dont 448 concernant les métiers de conduite.

Pour ce qui concerne les autres types de formation, les formations DUT et BTS restent stables dans les familles Direction et Gestion de même que les formations CAP/BEP Distribution magasinage/CFP. Dans la famille Ventes/ Achats on note la légère progression des formations Bac Pro. Transport/ Logistique.

Les formations à l'attestation de capacité diminuent également, ce qui est en corrélation avec la baisse du nombre de créations d'entreprises .

? **En matière de formation continue**, les formations aux matières dangereuses qui avaient connu un net ralentissement en 1997 lié à la périodicité de l'obligation continuent de progresser de façon importante (+21,5%).

Les FIMO continuent également d'augmenter fortement et leur nombre est passé de 6961 en 2000 à 8211 en 2001.

En revanche, compte tenu du calendrier de montée en régime retenu par les partenaires sociaux et les Pouvoirs Publics, les FCOS ont considérablement diminué passant de 66867 en 2000 à 24501 en 2001.

Globalement, toutes familles confondues, la progression du nombre de participants (hors FCOS) est de l'ordre de 8% (et de 11,5% pour les formations de conducteurs). En revanche, les formations « perfectionnement maîtrise et cadres » diminuent de façon significative.

De manière générale, la C.N.P.E. estime que plus du quart des effectifs salariés de l'ensemble des sous-secteurs d'activité du transport routier ont suivi une formation au cours de l'année 2001. Au total, pour l'ensemble du secteur, 136643 participants dont 84888 conducteurs ont bénéficié de la formation continue (parmi ces conducteurs, 28975 ont été formés au transport des matières dangereuses). En logistique, 40676 salariés ont été formés, dont 31934 caristes. La formation a également bénéficié à 11079 techniciens, cadres et dirigeants responsables de PME

1.2.2 L'activité des organismes de formation du secteur

1.2.2.1. - L'AFT / IFTIM

Après une année 2000 exceptionnelle, l'activité de formation transport et logistique du groupe AFT – IFTIM s'est consolidée en 2001, compte tenu de la baisse de plus de 60% de la demande de formations FCOS, partiellement compensée par la poursuite du développement des formations initiales des conducteurs (CFP et FIMO). Au total, l'association a formé 70735 stagiaires ou élèves en 2001 contre 100059 en 2000 ; l'activité mesurée selon le ratio journées de formation / participants dénote une baisse plus réduite (-4,2% par rapport à l'année antérieure) 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.

La formation des jeunes

Le nombre des élèves des différentes écoles de l'AFT (Ecole du Transport et de la Logistique, Ecole de Direction du Transport et de la Logistique, Institut de Gestion Comptable et Informatique du Transport, Ecole Pratique du Tourisme) est passé de 540 à fin 2000 à 565 à fin 2001.

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

Au total, les C.F.A. régionaux de l'A.F.T. existent dans 17 régions (14 en 1997) et le nombre d'apprentis est passé de 1173 à 1924 entre 1996 et 2001.

Années	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Transport	726	897	971	1.016	1 036	
Logistique	447	529	790	872	876	827
Total	1.173	1.426	1.761	1.888	1 912	1924

L'A.F.T. apporte par ailleurs une assistance pédagogique, technique et financière aux établissements d'enseignement assurant des formations débouchant sur un diplôme de transport. Cette assistance concerne ainsi plus de 280 établissements publics ou privés formant au total près de 14.000 élèves aux métiers du transport.

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

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.

Par ailleurs, de manière indirecte, les aides financières ou pédagogiques de l'A.F.T., dans le cadre de conventions avec l'Education Nationale, l'AFPA et d'autres centres agréés, ont contribué à la formation de 8.600 conducteurs supplémentaires (B.E.P., C.F.P. ou F.I.M.O.).

Les actions de formation continue

En 2001, l'association « AFT Formation continue » a assuré des actions de formation suivies par au total 53020 participants (136147 journées/participants).

Du fait de l'échéancier réglementaire concernant les FCOS (Formation Continue Obligatoire de Sécurité), le nombre de participants à ce stage est revenu de plus de 56.000 en 2000 à moins de 23.000 en 2001 et l'activité de perfectionnement des conducteurs a été en forte baisse.

Par contre, la généralisation depuis le 1^{er} janvier 2001 du régime des CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité) développé par la CNAM pour toute une série d'engins de manutention (chariots élévateurs, grues, engins de chantier ..) a entraîné une importante demande de formation : plus de 40.000 formations CACES ont été réalisées par l'IFTIM en 2001.

Estimation du nombre de stagiaires F.C.O.S. formés par l'AFT entre 1995 et 2001

Années	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Stagiaires	104	2.804	9.516	32.360	32.870	56 400	23.000
F.C.O.S.							

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. 35% des heures de formation dispensées par l'Association en 2001 concernent des formations diplômantes en direction des jeunes de moins de 26 ans, assurées dans

- 6 C.F.A. pour 951 apprentis
- 9 écoles d'Enseignement supérieur pour 725 étudiants

soit un total de 1676 jeunes formés.

Les Ecoles ont formé en particulier 495 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 499 agents de maîtrise (Bac+2)

- 436 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 :28
- Pour le secteur de la maintenance V.I. :100

Au niveau V (BEP/CAP/CFP)

- -pour le secteur de la maintenance V.I. :363
- pour le secteur logistique : 33
- en conduite routière :158

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 42 %.

Ce sont les postes de conducteurs routiers qui mobilisent les efforts des Centres de formation.(tant pour la formation des conducteurs entrant dans la profession que pour le perfectionnement des conducteurs en place)

Sur 2783 nouveaux conducteurs formés dans le cadre de la Formation Continue par l'Association en 2001 (FIMO-CFP ou CAP), 1170 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 9140 conducteurs).

Par ailleurs, l'Association développe des formations liées à l'activité « magasinage » dans les entreprises : conduite des chariots élévateurs, gestion des stocks, préparation de commandes (pour 3280 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 2001** la formation de 1200 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 2001 des formations obligatoires des conducteurs routiers-source DTT

<i>MODE DE TRANSPORT</i>	<i>FIMO</i>	<i>FCOS</i>
<i>TRANSPORT POUR COMPTE D'AUTRUI *</i>	17 069	39 803
<i>* 96,5 % des stagiaires</i>		
<i>TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE **</i>	474	3 305
<i>** 98,3 % des stagiaires</i>		
<i>TRANSPORT DE VOYAGEURS ***</i>	558	3 087
<i>*** 90,6 % des stagiaires</i>		

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 parafiscale sur la délivrance des certificats d'immatriculation des véhicules de transport.
- 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

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

Le Parlement et le Conseil européen ont présenté à la fin de l'année 2000 une **proposition de directive** relative à la formation des conducteurs professionnels de marchandises ou de voyageurs par route.

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

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

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

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

?????

Fiche 2 -Les problèmes de recrutement de conducteurs routiers

Bien que cela ne soit pas spécifique à ce secteur d'activité, les entreprises du transport font souvent état de difficultés persistantes de recrutement, particulièrement en ce qui concerne les conducteurs

Alors que le rapport entre le nombre des offres et des demandes d'emploi est désormais de un à quatre, près de 80 % des employeurs du secteur des transports déclaraient encore en juin 2001 connaître des difficultés de recrutement, selon la DARES.

Les raisons des difficultés rencontrées dans ce secteur qui ont pu être analysées sont multiples (désaffection des jeunes pour la longue distance, modification des arbitrages entre vie personnelle et vie professionnelle, professionnalisation de l'armée et formations imposées à l'entrée dans la profession qui entraînent une raréfaction des candidatures...) ; parmi les causes explicatives, les fluctuations conjoncturelles et les variations saisonnières d'activité ont une incidence importante ; la réduction du temps de travail est aussi un facteur à prendre en compte dans la mesure où, traditionnellement, le secteur du transport procurait des revenus plus élevés que d'autres secteurs par le biais du nombre élevé d'heures de service.

L'image du métier de conducteur et du secteur perçus de manière assez négative par l'opinion constitue l'une des raisons essentielles à l'origine des difficultés de recrutement

En regard de ce constat, les approches pour pallier ces difficultés sont également diverses. Organisations professionnelles et organismes de formation ont entrepris un effort de communication sur l'image du métier. En premier lieu, il s'agit de souligner, à côté des améliorations apportées aux véhicules et à leur conduite, les évolutions en terme de professionnalisation des différents métiers de conducteur : exigence d'une formation initiale et continue, développement des compétences, commerciales notamment, augmentation des responsabilités. Ces changements accompagnent une évolution organisationnelle et fonctionnelle des entreprises visant à atteindre une compétitivité accrue pour répondre aux demandes du marché.

Ensuite, l'effort de communication peut faire valoir le fait que les évolutions mentionnées confèrent aux salariés de meilleures qualités de vie, de santé et de sécurité, en soulignant en outre les progrès

sociaux qui ont été obtenus dans la profession : diminution des temps de travail, augmentation des salaires conventionnels de l'ordre de 21 % à 28 % sur trois ans pour les catégories de personnel de conduite, existence de dispositifs spécifiques comme le congé de fin d'activité à 55 ans ou le dispositif de formation obligatoire mis en place au niveau national et qui est repris dans un projet de directive communautaire.

Ainsi, pour mieux communiquer, des **campagnes d'information régulières** sur les métiers du transport et de la logistique ont été mises en place. Des conseillers spécialisés dans la réalité des emplois du secteur sont présents au sein des services emploi-formation implantés dans toutes les régions. En outre, un travail avec l'Education nationale et l'Agence nationale pour l'emploi a été initié afin de mieux faire connaître les métiers.

(Voir pour des approfondissements le rapport 2001 intitulé « **mutations des métiers du transport, problèmes d'emploi, d'insertion et d'adaptation** »).

Perspectives à moyen terme

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 entraînera des besoins de recrutement élevés.

- Les études citées les évaluent sur la décennie 2000-2010 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.

Sur le marché de l'emploi, les transports seront en concurrence avec d'autres secteurs qui connaîtront également des besoins importants (services aux particuliers, restauration, construction...).

Afin de pouvoir y faire face, tous ces secteurs cherchent à favoriser une meilleure insertion des jeunes en développant l'attractivité des emplois.

Cette évolution entraînera notamment une amplification des mobilités professionnelles qui devront faire l'objet d'un accompagnement approprié pour les salariés de faible qualification initiale dotés d'une longue expérience professionnelle.

La mise en œuvre ciblée sur cette catégorie de la validation des acquis de l'expérience serait un atout pour ces salariés et pourrait permettre de satisfaire, au moins en partie, les besoins de renouvellement de la population active.

2 – LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES et LES ACTIVITES AUXILIAIRES

Panorama du secteur – (sources : SES)

Selon l'Enquête Annuelle d'Entreprises, en 1999, on estime à 42.866 le nombre d'entreprises du transport routier de marchandises et à 3127 le nombre d'entreprises du secteur organisation du transport de fret. Ces deux secteurs emploient respectivement 312.041 et 119.337 personnes.

Une enquête effectuée par le SES (notes de synthèse du SES - janvier-février 2002) indique que près de la moitié des 42400 entreprises des secteurs du TRM (hors déménagement) et de la messagerie fret express qui emploient ensemble 374.000 personnes et réalisent une valeur ajoutée de 12,8 milliards d'euros n'ont pas de véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge (PTAC). 96 % de ces entreprises sans poids lourd ont moins de 6 salariés. Elles ne réalisent que 11 % de la valeur ajoutée totale et sont particulièrement nombreuses dans le TRM de proximité.

Plus de 20.000 entreprises sans poids lourds, totalisent dans leur parc près de 32.300 véhicules « légers » dont 18 % sont pris en location.

Le parc de véhicules légers des 22.000 entreprises ayant des poids lourds représente 24.000 véhicules. Les entreprises de messagerie comportent le plus gros parc de véhicules légers.

Au total, on peut donc estimer à plus de 50.000 le nombre de conducteurs de véhicules légers dans le transport routier de marchandises et la messagerie.

En 1999, le parc de poids lourds moteurs des entreprises du compte d'autrui s'élève à 209.000 véhicules dont 56 % sont des tracteurs.

Les entreprises de plus de cinq salariés utilisant des poids lourds, au nombre de 7.500 (17 % des entreprises), représentent plus de 70 % des effectifs totaux des secteurs du TRM et de la messagerie et réalisent près de 72 % de la valeur ajoutée. Parmi ces entreprises, celles d'au moins cinquante salariés du TRM interurbain et de la messagerie, au nombre de 815, réalisent la moitié de la valeur ajoutée, possèdent 38% du parc de véhicules légers, 42 % des poids lourds moteurs et 52 % des tracteurs.

Ces différentes données montrent le caractère dual d'un secteur caractérisé à la fois par une grande atomisticité et un certain degré de concentration.

	Nombre d'entreprises (1999)	Effectif total (équivalent temps complet)	Effectif, salarié routier ou navigant
Transports routiers de marchandises de proximité (602 L)	24 244	98 064	62 089
Transports routiers de marchandises interurbains (602 M)	14 696	177 370	129 647
Déménagement (602 N)	1 523	14 813	9 282
Location de camions avec conducteur (602 P)	2 403	21 794	16 217
Transports routiers de marchandises	42 866	312 041	217 235
Messagerie, fret express (634 A)	1 040	73 044	25 207
Affrètement (634 B)	551	12 125	2 555
Organisation des transports internationaux (634 C)	1 536	34 168	3 756
Organisation du transport de fret	3 127	119 337	31 518

Tiré de l'EAE 1999

2.1. L'emploi

2.1.1. Ralentissement de la croissance de l'emploi en 2001.

Selon les données de la Commission des Comptes Transports de la Nation, le Transport routier de marchandises (TRM) a connu en 2001 une augmentation de l'emploi salarié plus faible que les années précédentes (+ 1,9 % après 5,2% en 2000 et 5,5 % en 1999). Ce taux de croissance correspond à la création nette de 7000 emplois, soit 10000 de moins que l'année précédente.

Les services auxiliaires de transport (messagerie, manutention etc...) ont vu leurs effectifs croître à un rythme supérieur (+4,1%) bien que ralenti par rapport à 2000 (+10,56%). Leur contribution a permis la création de 10000 emplois nouveaux.

Selon la CCTN, le TRM représente 338000 salariés en 2001, auxquels il faut ajouter les 29000 transporteurs indépendants recensés par le SES, et les services auxiliaires de transport 265000 salariés, ces deux sous-secteurs occupant au total 632000 personnes.

2.1.2 Caractéristiques de l'emploi dans le secteur- exploitation des DADS

Selon le bilan social annuel du TRM (février 2002) de l'Observatoire social des transports, le secteur se caractérise par :

- une surreprésentation ouvrière : 86% d'ouvriers en 1999, selon les DADS ; parmi les ouvriers, 83% exercent le métier de conducteur.
- une population relativement jeune quoique en vieillissement : l'âge moyen des conducteurs du secteur est de 37 ans ; pour les conducteurs de poids lourds, il est de plus de trois ans supérieur à celui des véhicules légers (respectivement 36,8 ans et 33,1 ans) ; si le TRM se caractérise par une pyramide des âges un peu plus jeune que pour la plupart des autres secteurs des transports, les salariés de plus de 50 ans représentaient en 2000 19% des effectifs salariés
- une population peu féminisée : la part des femmes, relativement stable, est très minoritaire (10,7%) au sein des salariés du TRM ; leur proportion ne dépasse pas 4% de l'ensemble des conducteurs salariés,
- une part marginale du travail à temps partiel : celui-ci concerne moins de 5% des actifs occupés contre 16% pour l'ensemble de l'économie, ce qui est lié à la nature de l'activité et à la faible proportion de femmes dans le secteur.

2.1.3 Dégradation du marché du travail en 2001.

Le ralentissement de l'activité se traduit par une dégradation du marché du travail dans le transport routier.

A la fin du mois de décembre 2001, parmi les 64000 chômeurs à la recherche d'un emploi de conducteur, que ce soit ou pas dans le secteur des transports, 44000 recherchent un poste de conducteur livreur et 20000 un poste de conducteur routier, soit respectivement 7,1% et 7,3% de plus qu'un an auparavant.

En décembre 2001, le taux de demande d'emploi des conducteurs (11%) est moins élevé que pour les autres professions (13%).

Cependant selon la DARES, bien que le rapport entre le nombre des offres et des demandes soit désormais de un à quatre, près de 80% des entreprises du secteur des transports routiers de marchandises déclaraient encore en juin 2001 connaître des difficultés de recrutement.

Effectif et répartition des demandeurs d'emploi (catégorie 1) conducteurs d'engins terrestres fin 2001.

Demandeurs d'emploi (catégorie 1)	Total(milliers)	% CLD *	% Femmes
Conducteurs transports terrestres	75,2	27,7%	6,1%
Dont			
Conducteurs transports de marchandises	20,2	21,1%	2,1%
Conducteurs-livreurs	43,8	30,5%	4,3%
France métropolitaine (milliers)	2 264,1	29,2%	49,1%

Source : DARES-ANPE

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

2.1.4 Importance du transfert d'emplois entre compte propre et compte d'autrui

Selon l'enquête emploi de mars 2001, les conducteurs routiers représentaient 2,9% de la population active occupée salariée. L'enquête de mars 2000 évaluait leur nombre à 606 000 personnes. 56% d'entre eux exerçaient leur activité dans le secteur du transport pour compte d'autrui. 70% des conducteurs de poids lourds étaient salariés dans un établissement du secteur des transports contre 27% des conducteurs-livreurs.

Les transporteurs routiers non salariés (indépendants) seraient près de 29000 en mars 2001 selon l'enquête emploi, en légère baisse par rapport à mars 2000.

Effectif et répartition des conducteurs salariés selon le secteur d'activité en 2001.

	Conducteurs routiers	Conducteurs livreurs	Autres conducteurs	Ensemble des conducteurs
<i>Secteur des transports</i>	70 %	27 %	85 %	56 %
<i>dont</i>				
<i>TRM</i>	63 %	19 %	3 %	33 %
<i>Services auxiliaires</i>	7 %	7 %	1 %	6 %
<i>Autres secteurs</i>	30 %	73 %	15%	44 %
<i>dont</i>				
<i>Industrie</i>	7 %	16 %	1 %	10 %
<i>Construction</i>	7 %	5 %	0%	5 %
<i>Commerce</i>	6%	29 %	1%	14 %
<i>Autres services</i>	10 %	23 %	13 %	15 %
Ensemble (milliers)	264	232	109	605

Source : Enquête Emploi de mars 2001

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 2001, le nombre de conducteurs de poids lourds du compte propre a diminué de 34000 (-12%) au profit du compte d'autrui., accompagnant un mouvement d'externalisation des services de transport, particulièrement marqué dans l'industrie (-22%), le commerce (-14%) et la construction

2.1.5 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 (données 2000) : 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.

78% des conducteurs sont présents dans leur entreprise depuis un an ou plus contre 88% pour les salariés du secteur des transports dans son ensemble.

2.1.6 Le Congé de Fin d'Activité

Au 31 décembre 2001, selon le rapport d'activité du FONGECFA Transports, 6540 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.

L'âge moyen global des bénéficiaires était au 10 octobre 2002 de 57,60 ans

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

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

Les données collectées par EUROSTAT depuis deux ans fournissent des résultats sur le nombre d'emplois, la taille moyenne des entreprises et la proportion de salariés dans les entreprises du TRM.

On notera que l'Allemagne, l'Italie et la France emploient un nombre de personnes équivalentes dans ce sous-secteur (275 000 environ dans chacun de ces trois Etats).

La proportion de salariés est très variable selon les Etats. Les plus fortes proportions s'observent au Luxembourg, en Autriche, en France et en Allemagne (autour de 90 %).

Cette proportion n'est que de 50 % environ en Italie et en Espagne, en raison du grand nombre d'entreprises artisanales dans ces deux Etats.

La taille moyenne des entreprises de TRM varie de 13,2 personnes au Pays-Bas à 1,8 pour l'Espagne. Le secteur est également très atomisé en Italie (2,4 personnes par entreprise). L'Allemagne, la France et l'Autriche occupent des positions intermédiaires assez proches (entre 9,2 et 7 personnes).

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

2.2. La formation

Selon l'enquête conjoncturelle DTT-SES, dans le transport routier de marchandises, 36% des conducteurs n'avaient en 2001 aucun diplôme ou le seul BEPC et 58% possédait un CAP ou un BEP.

Une minorité (25%) des diplômés possédés sont en rapport avec le transport. Les jeunes conducteurs sont mieux formés : seuls 8% des moins de 25 ans et 15% des moins de 30 ans sont sans diplôme.

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

Pour les trois quarts d'entre eux, il s'agissait d'une FCOS, pour un quart d'une FIMO et pour 15% d'entre eux d'une formation « matières dangereuses ».

Bilan 2001 des formations obligatoires des conducteurs routiers de marchandises (FIMO – FCOS).

Année	FIMO	FCOS
1995	1 256	194
1996	4 792	2 960
1997	6 584	14 051
1998	9 445	51 804
1999	12 543	57 670
2000	14 739	106 432
2001	17069	39803
TOTAL	56428	272914

Source : DTT-Sous-direction des affaires sociales

Incidences des formations obligatoires

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

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

Elles favorisent **l'insertion professionnelle**.

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

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

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

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

2.3. La durée du travail des conducteurs routiers

2.3.1 Apports de l'enquête INRETS de 1999-2000 – Méthodologie de l'enquête en annexe III.

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

2.3.1.1 Une baisse différenciée des durées hebdomadaires de travail ;

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

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

Source : Enquête INRETS 1999

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

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

Les conditions de travail du compte propre restent toutefois plus favorables que celles du compte d'autrui, même à astreinte équivalente ; la durée hebdomadaire de travail des conducteurs du compte propre est en effet de 43,6 heures (stable depuis l'enquête précédente). L'essentiel des différences de temps de travail entre le compte propre et le compte d'autrui provient des temps de conduite ; en effet, la durée hebdomadaire moyenne de conduite est de plus de 32 heures pour les conducteurs du compte d'autrui contre moins de 22 heures pour leurs collègues du compte propre.

2.3.1.2 Une différenciation selon la taille de l'entreprise

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

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

(Tiré de l'enquête INRETS 1999)

L'enquête révèle également qu'en 1999, la proportion de conducteurs conduisant un véhicule

utilisé également par d'autres conducteurs avait notablement augmenté depuis 1993.

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

(Tiré de l'enquête INRETS-1999)

Ces différentes données traduisent des changements profonds de l'organisation de l'activité dans les entreprises de TRM .

Cette évolution consécutive notamment à la réduction du temps de travail à laquelle a incité l'accord du 23 novembre 1994 semble concerner davantage les plus grandes entreprises. On observe toutefois une baisse générale des durées de conduite et des durées d'activité à l'arrêt pour tous les conducteurs et particulièrement pour les grands et très grands routiers.

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

En 2002 (moyenne des trois premiers trimestres), la durée du travail est, selon cette enquête, de 49,4 heures en moyenne, dont 52,3 heures pour les « grands routiers » (six découchés et plus par mois). Cette durée moyenne de service se compose de 33,8 heures de conduite et de 15,6 heures d'autres activités (manutention, activités commerciales ou temps d'attente).La durée de ces autres activités dépend peu du rythme de travail des conducteurs. Par contre, la durée de conduite croit avec le nombre de découchés mensuels : elle varie de 29,7 heures pour les conducteurs absents de leur domicile moins de six nuits par mois à 38,5 heures pour les « grands routiers » absents six nuits et plus par mois.

Evolution de la durée hebdomadaire de service des conducteurs routiers selon leur rythme de travail entre 1999 et 2002 (semaine de 5 jours et plus)

Durée d'absence	Année 1999	Année 2000	Année 2001	Année 2002 3 premiers trim.
Ensemble	50,5	50,3	49,6	49,4
Dont				
Moins de 6 nuits par mois	47,3	46,8	46,5	46,8
6 nuits et plus par mois	53,6	53,5	52,8	52,3

Source : Enquête conjoncturelle DTT-SES

Contrairement à la période 1998-2000 pour laquelle a été constatée une quasi-stabilité de la durée du temps de service des conducteurs « grands routiers », comme de celle de leur temps de conduite qui oscillait entre 39 et 40 heures par semaine, les données concernant l'année 2001 et les premiers trimestres de 2002 montrent une légère diminution de ces durées. On peut voir dans cette évolution un effet de l'application de l'ARTT dans les entreprises, qui s'est certainement conjugué au ralentissement conjoncturel de l'activité.

Répartition des temps de service en 2002 (trois premiers trimestres)

Temps de service en 2002 (3 premiers trimestres)			
Semaines de travail de 5 jours et plus			
Durée d'absence	temps de conduite	autres temps	temps de service
Absent moins de 6 nuits par mois	29,7	17,1	46,8
Absent 6 nuits et plus par mois	38,5	13,8	52,3
Ensemble	33,8	15,6	49,4

Source : DTT-SES

2.4. Les rémunérations

2.4.1 Les rémunérations des salariés du TRM

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.

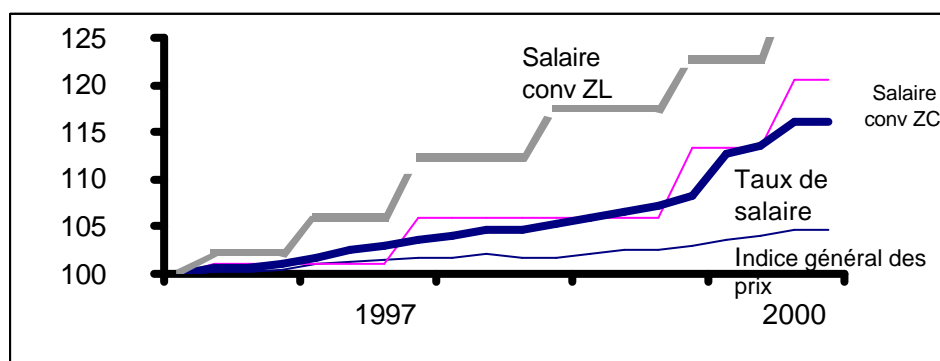
Les conducteurs du TRM avaient des rémunérations inférieures à l'époque de 32% à celles des conducteurs du transport urbain et de près de 7% à celles de leurs homologues du transport routier de voyageurs. (voir bilan social annuel du TRM-chap.4 pour des informations plus détaillées).

Le salaire brut conventionnel minimal des conducteurs de zone courte (indice 128 M) était à 1223 euros (8018 francs) au dernier trimestre de l'année 2001 et celui des conducteurs de zone longue (indice 150M) atteint 1621 euros (10637 francs) à cette même date.

Selon le rapport annuel de branche présenté à la CNPEFP, l'évolution des rémunérations minimales conventionnelles de 1998 au 1^{er} semestre 2002 a été de + 27,1% à +28,2% pour les grands routiers et de + 20,8% à + 23,1% pour les autres roulants.

Les revalorisations conventionnelles ont été pendant la même période de + 21,8% pour les ouvriers sédentaires et les employés et de + 17,4% à + 21,75% pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Les différentes revalorisations intervenues représentent des évolutions du pouvoir d'achat variant entre +10,55% pour les sédentaires et +18,65% pour les conducteurs grands routiers.



Source : Ministère de l'emploi et de la solidarité- enquête ACEMO, MELT-DTT

2.4.2 Les revenus des conducteurs

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

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

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.

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.

En revanche, les rémunérations augmentent peu avec l'âge et l'ancienneté. L'effet de l'ancienneté est relativement modeste : l'écart n'est que de 10% 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).

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.

Source : Enquête MV2-SOFRES/DTT-SES

Année 2001	Rémunérations nettes moyennes des conducteurs selon le rythme de travail (en euros)				
	Durée d'absence	Salaire net	primes	frais de route	Ensemble
	Absent moins de 6 nuits par mois	1272,9	23,6	155,5	1452,1
	Absent 6 nuits et plus par mois	1392,6	29,0	512,2	1933,8
	ensemble	1333,9	26,2	335,4	1695,5

Année 2002	Rémunérations nettes moyennes des conducteurs selon le rythme de travail (en euros)				
(3 premiers trimestres)					
	Durée d'absence	salaire	primes	frais de route	Ensemble
	Absent moins de 6 nuits par mois	1313	21	126	1460
	Absent 6 nuits et plus par mois	1474	26	380	1880
	ensemble	1395	24	255	1674

2.5 - La sécurité et la prévention des accidents du travail

2.5.1 Les risques dans le TRM

En 1999, dernière année pour laquelle on dispose de statistiques détaillées, les transports routiers de marchandises représentaient le quart environ des effectifs salariés de l'ensemble «transport et manutention», plus du tiers (34%) du total des accidents avec arrêt enregistrés dans l'ensemble du secteur, 47% des accidents avec incapacité permanente et enfin près de 65% du total des décès (80 décès dans le TRM pour un total de 123 dans les secteurs des transports et de la manutention en 1999)

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.

Les statistiques de la CNAM pour 1999 montrent que 87% 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 (24%), lumbagos (20%), entorses (14%) et fractures (10%).

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

En 2001, 135 conducteurs de poids lourds (soit 16% de plus qu'en 2000) ont été tués dans un accident de la route et 1527 ont été blessés, alors que cette année 2001 a été marquée de manière générale à l'ensemble des conducteurs par une hausse globale du nombre de tués de 1%, malgré une diminution du nombre des accidents de 3,7%..

On observe toutefois que le nombre d'accidents impliquant au moins un poids lourd a diminué en 15 ans dans une proportion plus importante que celui du nombre total d'accidents de la route (-45% pour les premiers, -37% pour les seconds).

Néanmoins le taux de gravité mesuré par le rapport entre le nombre de morts et le nombre de blessés reste plus élevé pour les conducteurs de poids lourds (8,1%) que pour les autres usagers (4,8%)- (Source CCTN).

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.

Au cas où cette directive n'aurait pas été adoptée, la France avait préparé un projet de décret prévoyant l'extension de l'obligation du port de la ceinture de sécurité aux conducteurs de poids lourds et d'autocars ainsi qu'à leurs passagers.

2.6. Le dialogue social

2.6.1 La négociation collective

(voir en annexe la liste détaillée et l'analyse des accords conclus en 2001 au sein de la branche).

La négociation paritaire a été soutenue tout au long de l'année dans le secteur du transport routier de marchandises. Parmi les accords collectifs conclus, doivent être notamment mentionnés les trois accords signés le 14 novembre 2001 et qui portent sur des questions essentielles pour les salariés du

secteur comme le travail de nuit, les frais de déplacement et les rémunérations minimales conventionnelles.

Dans le secteur du transport de fonds, directement concerné par le passage à l'euro fiduciaire, une négociation très importante a été menée sur la formation professionnelle des salariés, notamment sur les questions liées à la sécurité et la gestion du risque.

L'année 2001 aura également été marquée par l'ouverture de négociations relatives à 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, un accord de classification a été signé le 11 juillet 2002.

32.6.2. Les élections professionnelles en 1999 et 2000 (cf -tableaux en annexe)

3 - LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

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 en 2003.

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

La CNPE observe par ailleurs une progression de la part de l'emploi féminin qui dépasse 20% des salariés du TRV en 2001 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.

Selon la CNPE, en 2001, 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.

3.1.2 Une stabilité de l'emploi à temps partiel

Selon la CNPE, la proportion de salariés à temps partiel est de 32,2 % en 2000. Elle a beaucoup augmenté depuis 1986 ; à l'époque, 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	% sédentaires Temps partiel
Six à neuf	44,4	45,7	37,8
10 à 19 salariés	47,0	51,6	23,9
20 à 49 salariés	36,0	41,0	14,2
Plus de 49 salariés	28,6	34,8	7,7
Total	35,6	41,4	12,7

Source : EAE – SES- 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 2000 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 (5,5%) ainsi que la plus forte proportion de personnes de plus de 45 ans (près de 40%)

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, au 31 décembre 2001, 540 conducteurs avaient bénéficié du CFA.

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 à plein temps	Conducteurs à 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.

	Conducteurs à temps plein	Conducteurs à 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

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.

3.3. Les rémunérations

	Conducteurs à plein temps	Conducteurs à 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 des risques professionnels

L'indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt dans les transports routiers de voyageurs est très inférieur à celui des activités du transport routier de marchandises.

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

Source : CNAM

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

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.

4 - 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 2001 d'une progression des effectifs du transport urbain moins importante que l'année précédente (2,5% contre +3,3% en 2000), soit une création nette de 886 emplois.

Sur les cinq dernières années, la branche a créé plus de 4000 emplois, ce qui représente une augmentation des effectifs de la branche de 16,5%. Les effets conjugués de l'augmentation importante de l'offre de transport et des derniers accords de réduction du temps de travail ont favorisé ces créations d'emplois.

4.1.2 Bilan concernant toutes les catégories de salariés sous contrat à durée indéterminée en 2001

Les données ci-après sont issues d'une enquête menée auprès de 113 entreprises de transport urbain membres de l'UTP (hors RATP et SNCF) et regroupant, en 2001, 36150 salariés en contrat à durée indéterminée (temps plein + temps partiel en équivalent temps plein). L'échantillon de l'enquête représente 96 % de l'effectif total des salariés de la branche en CDI. L'enquête porte sur l'emploi, la durée du travail, les salaires et la formation professionnelle.

Structure de l'effectif au 31 décembre 2001

en nombre et en %	Cadres Ingénieurs		Maîtrise Techniciens		Employés		Ouvriers roulants (conducteurs)		Ouvriers non roulants		Total	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Effectif à temps plein (hors CDD, intérimaires et temps partiel)	756	2,20	5 200	15,15	2 007	5,85	23 163	67,47	3 203	9,33	34 329	100
dont femmes	131	3,20	599	14,65	1 097	26,82	2 197	53,72	75	1,83	4 090	100
Personnel à temps partiel (hors CDD, intérimaires)	55	1,78	384	12,41	402	12,99	1 864	63,65	284	9,18	3 095	100
dont préretraites progressives (PRP)	22	1,42	278	7,980	94	6,08	750	62,94	179	11,58	1 546	100
dont femmes	23	3,22	93	13,03	279	39,08	343	39,64	36	5,04	714	100
Equivalent temps plein du personnel à temps partiel	31	1,68	206	11,30	240	13,19	1 169	65,55	151	8,28	1 821	100
dont femmes	17	3,12	66	12,33	202	37,60	231	42,82	22	4,12	537	100

Effectif temps plein + temps partiel : 35468

Effectif temps plein + équivalent temps plein : 34325

Source : UTP

Les entreprises de l'échantillon ont été réparties en trois classes suivant la taille de l'agglomération. Les entreprises desservant des agglomérations supérieures à 250 000 habitants représentent 65,40% des salariés, celles desservant des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants 26,50% des salariés.

Les entreprises desservant des agglomérations de moins de 100 000 habitants regroupent 8,1% des salariés de l'échantillon.

4.1.2. Répartition par catégorie professionnelle

Cette année, comme depuis 1998, on constate peu de modification dans la répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

Evolution de la répartition par catégorie professionnelle de 1998 à 2001

en %	1998	1999	2000	2001
Ingénieurs et cadres	2,04 %	2 %	2,2 %	2,2 %
Maîtrise et techniciens	14,1 %	14,7 %	14,9 %	14,9 %
Employés	5,7 %	5,9 %	5,8 %	6,4 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	68 %	67,7 %	67,6 %	67,2 %
Ouvriers non roulants	10,2 %	9,7 %	9,6 %	9,3 %
Total	100	100 %	100 %	100 %

Source : UTP

4.1.3. Temps partiel

La part des salariés à temps partiel est de 8,3 % en 2001, en légère augmentation par rapport à l'année précédente.

63,6 % des salariés à temps partiel sont des conducteurs ; dans cette catégorie des conducteurs, 7,8% seulement travaillent à temps partiel.

Le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel représente 67,7% du temps de travail d'un salarié à plein temps.

50% des effectifs à temps partiel sont des salariés en préretraite progressive (PRP).

4.1.4. Travail féminin

La part des femmes dans l'effectif total poursuit sa progression. Les femmes représentent ainsi 12,8% de l'effectif total en 2001 contre 12,5% en 2000. C'est dans la catégorie des employés que la proportion de femmes par rapport à l'ensemble de l'effectif de la catégorie est la plus élevée (57,1 % en 2001). Cette proportion atteint encore 19 % chez les ingénieurs et cadres et est en légère progression chez les conducteurs (9,9% en 2001 après 9,70 % en 2000).

4.1.5. Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

En 2001, la part des CDD dans l'effectif total est resté relativement stable. Le recours aux CDD dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale, puisqu'en 2001 le taux de CDD est de 1,9 % dans la branche contre 6,2 % pour la moyenne nationale.

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: 87 salariés sont partis dans le cadre de l'ARPE en 2001 contre 377 en 2000; 1546 salariés ont bénéficié d'une préretraite progressive (PRP) contre 1208 en 2000.

En 2001, 49,5 % des salariés de 55 ans et plus ont ainsi bénéficié de l'un des deux dispositifs nationaux 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 (2%); bien que peu nombreuse, la population des 55 ans et plus est en constante augmentation d'une année sur l'autre (8,8% en 2001 après 7% en 2000), ce qui traduit le vieillissement des effectifs de la branche. La part des salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté continue de croître (13,5% en 2001 contre 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 inférieure à 5 ans continue d'augmenter (26,1% en 2000 contre 25,4% en 1999).

4.2. La formation professionnelle

4.2.1. Formation continue

Après avoir cru de 7,7% l'année précédente, en 2001 les dépenses consacrées à la formation continue des salariés ont légèrement diminué en volume et en pourcentage de la masse salariale (3,6% contre 3,8% en 2000)

Les entreprises exerçant dans les agglomérations de plus de 250.000 habitants réalisent l'effort de formation le plus important et y consacrent 4,1 % de la masse salariale.

Le nombre de salariés ayant suivi une formation en 2001 continue à fortement augmenter : + 22,8% . En revanche, le nombre moyen d'heures de formation par salarié est moins élevé que les années précédentes (23,1 heures en 2001, 32 heures en 2000 et 1999) en raison notamment de la multiplication des formations de courte durée dont celles liées au passage à l'euro.

Pourcentage de salariés, par catégorie, ayant suivi une formation en 2001 (Source : UTP)

	Cadres Ingénieurs	Maîtrise Techniciens	Employés	Ouvriers roulants (conducteurs)	Ouvriers non roulants
En % de l'effectif total de la catégorie	63,1 %	89,5 %	74,9 %	82,7 %	68,4 %
En % du nombre total des stagiaires	1,7 %	16,4 %	5,9 %	68,2 %	7,8 %

4.2.2. Contrats d'apprentissage et en alternance

Après avoir connu une forte baisse en 2000, le nombre de contrats d'apprentissage et en alternance conclus par les entreprises de la branche reprend sa progression avec 369 contrats conclus en 2001 contre 217 l'année précédente. Cette forte augmentation, s'explique en partie par le succès rencontré par les contrats de qualification adultes (99 contrats sur les 182 contrats de qualification conclus en 2001) et révèle un regain d'intérêt des entreprises de la profession pour les formations qualifiantes.

116 contrats d'apprentissage étaient en cours au 31/12/01 dont 77 conclus en 2001.

Les contrats en alternance en cours au 31/12/2001 étaient au nombre de 315, dont 292 conclus pendant l'année.

Contrats d'insertion

Étaient en cours au 31/12/2001 :

- 18 contrats emploi solidarité / emploi consolidé (CES/CEC)
- 8 contrats adultes relais
- 240 contrats emploi jeune
- 120 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.

Sur 113 entreprises, 105 ont déjà signé un accord d'entreprise en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail.

En 2001, 96,4% des entreprises interrogées par l'UTP ont une durée du travail hebdomadaire inférieure ou égale à 35 heures contre 89% en 2000. Elles représentent 98,8% des salariés de la branche.

Près de 40% des salariés de la branche bénéficiant déjà d'une **durée inférieure à 35 heures**, la durée moyenne du travail de la branche est inférieure à 35 heures. :

- la durée moyenne constatée, pondérée par l'effectif total, est en 2001 de 34,7 heures contre 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 1558 heures par salarié (1561 heures en 1999 et 1648 en 1998) ou 34,46 heures / semaine par salarié (34,53 heures en 1999 et 36,4 en 1998).

Le nombre moyen **d'heures supplémentaires** par an et par salarié augmente légèrement en 2001 par rapport à 2000. Il s'élève à 19,6 heures (17,7 heures en 2000).

L'absentéisme, en progression depuis 1996, progresse en 2001 à un niveau élevé avec une moyenne de 23,95 jours calendaires par an et par salarié, soit plus de 890000 jours d'absence pour la profession. La maladie représente plus de 76 % des jours d'absence et les accidents du travail 13,53% (65% de ces accidents sont dus à des agressions sur le personnel).

4.4. Les rémunérations

L'augmentation des rémunérations est plus importantes en 2001 qu'en 2000. Cette évolution semble marquer la fin des effets des clauses de modération salariale figurant dans les accords d'entreprise portant réduction du temps de travail.

Les rémunérations des conducteurs-receveurs et des OP3 ont ainsi augmenté de 1,3% à 3,4% selon les anciennetés, même si la moyenne du point 100 pondérée par l'effectif total a connu la même augmentation de près de 2% en 2001 qu'en 2000.

Les rémunérations moyennes pondérées par rapport à la taille du réseau s'établissent ainsi pour 2001 :

Rémunération mensuelle moyenne pondérée en 2001

en francs	A l'embauche (?)	Après 13 mois d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté
Conducteurs - receveurs	11096 F (+ 1,3 %)	11969 F (+ 17 %)	12900 F (+ 2 %)
OP3	11123 F (+ 2 %)	12048 F (+ 2,7 %)	12915 F (+ 2,8 %)

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

Source : UTP

4.5. La sécurité – Principaux résultats du rapport de branche

Le sixième rapport de branche **sur l'état de la sécurité dans les entreprises de transport urbain en 2001** publié par l'Union des Transports Publics (UTP) représentant les entreprises de transport urbain, à l'exception de la RATP et de la SNCF, montre une fois encore que l'insécurité dans les transports en commun atteint des niveaux très élevés :

- ✍ **Les agressions sur le personnel suivies ou non d'un arrêt de travail** ont significativement augmenté en 2001 : on dénombre 3 073 agressions soit 14,7 % de plus qu'en 2000, représentant 8,4 agressions par jour et 1,75 agression pour un million de voyages.

☞ **Les agressions sur le personnel suivies d'un arrêt de travail** sont au nombre de 1 004 en 2001 contre 946 en 2000, ce qui représente une augmentation de 6,1 % par rapport à 2000, représentant en moyenne 2,75 agressions par jour et 0,6 agressions pour un million de voyages.

En 5 ans, entre 1997 et 2001, le nombre d'agressions suivies d'un arrêt de travail a progressé de 37 %.

Une telle hausse ne doit pas dissimuler les efforts des entreprises en vue de conserver la maîtrise de leur territoire, gage d'une meilleure sécurité à terme : en 2001, près de 45 % des causes des agressions résultent de la vérification du titre de transport ou des remarques des rappels du règlement contre plus de 50 % en 1999 .

La durée des arrêts de travail faisant suite à des agressions est de plus en plus élevée et augmente considérablement en 2001 : au total, on dénombre 6 188 jours d'arrêt de travail, soit + 32,9 % par rapport à 2000. En moyenne, cela représente 36 jours d'arrêts de travail par agression (+ 25 % par rapport à 2000).

En 5 ans, le nombre moyen de jours d'arrêt de travail par agression a augmenté de 78 % (20,2 jours en 1997 contre 36 jours en 2001).

Dans la branche, les jours d'arrêt de travail consécutifs à une agression représentent 46,4 % de l'ensemble des jours d'arrêt de travail dus à des accidents de travail.

Depuis 5 ans, la part des jours d'arrêts de travail pour préjudices psychologiques n'a cessé d'augmenter : en 2001, 44,2 % des jours d'arrêt de travail font suite à un motif psychologique. Cette part était de 24,5 % en 1997.

☞ **Les agressions sur les voyageurs** sont en 2001 en diminution de 7,9 %, mais restent à un niveau élevé : 2 353 agressions sur les voyageurs ont été signalées aux entreprises soit en moyenne 6,4 agressions par jour et 1,34 agression pour un million de voyages.

☞ **Le coût du vandalisme sur le matériel roulant et fixe** a diminué en 2001 de 17,7 %, mais représente encore une somme de près de 10 M€(64,8 MF).

En 5 ans, le coût s'élève à 60,56 M€(397,3 MF) équivalant, à titre d'exemple, au financement de 1 820 emplois

☞ **Les incivilités** augmentent de 3,9 % par rapport à 2000 et de 41 % entre 1997 et 2001.

En 2001, on dénombre 24 incivilités pour un million de voyages.

Les mesures de lutte contre l'insécurité

Face à ces phénomènes d'insécurité, les entreprises, dans leur domaine de compétence, mettent en place de nombreuses mesures de prévention et de dissuasion :

- 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 de **services spécifiquement dédiés à la sécurité sûreté**. Au total, 779 salariés travaillent dans ces services, soit plus de 2 % de l'effectif total de la profession.
- développement de la mise en place **d'équipements de sécurité**, (cabines anti-agressions, caméras vidéos, sièges anti-vandalisme, films de protection des vitres...) grâce notamment aux subventions sollicitées auprès de l'Etat et des autorités organisatrices des transports.

- développement des **partenariats avec les acteurs locaux**, notamment par le biais des contrats locaux de sécurité (CLS) : 85 CLS conclus au 1^{er} mars 2002 comportent un volet transport et 28 sont spécifiquement dédiés au transport, soit un total de 113 CLS.

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 –

voir annexe I pour la négociation collective et tableaux en annexe IV pour les élections professionnelles.

5 - LA SNCF

Sur le plan des ressources humaines ; 2001 s'est placée dans la continuité de l'année précédente. Le niveau des recrutements est resté élevé (9000 embauches dont 300 nouveaux emplois-jeunes) en particulier pour achever la mise en place de l'accord relatif à la réduction du temps de travail et pour faire face au renouvellement des générations. Entre 1997 et 2001, près d'un quart de l'effectif de la SNCF a été renouvelé et environ 41000 personnes ont été embauchées. La mise en place des 35 heures depuis 1999 explique en partie cette évolution, puisque 6500 emplois nouveaux ont été créés à ce titre.

La SNCF aura à faire face dans la décennie à venir à des départs en retraite massifs concernant 40% du personnel (70% des cadres). Elle a mis en place en 2001 un plan de mesures destinées à permettre d'assurer la transmission des savoirs et a renforcé parallèlement son dispositif d'intégration des jeunes.

Le fait qu'en 2001 comme en 2000, les arrivées aient été plus nombreuses que les départs a eu pour effet de rajeunir la moyenne d'âge des cheminots (40 ans et 6 mois en 2001, contre 41 ans et 2 mois en 1998).

L'entreprise se préoccupe également de l'adaptation de sa politique managériale en renforçant la mixité des effectifs (en 2000, 23% des recrutements ont porté sur des collaborateurs féminins contre 17,8% en 1997) et en augmentant de manière significative les recrutements de cadres (passés d'une centaine par an à 750 en 2001).

La politique de rénovation de cette politique repose entre autres sur la mise en place d'une charte de management et sur la généralisation d'un nouveau programme de formation ayant pour but de développer les compétences managériales et transverses des cadres.

Les éléments ci-dessous sont issus du bilan social 2001, réalisé par la SNCF.

5.1. L'emploi

Evolution des effectifs réels entre 1994 et 2001 (source : SNCF)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
☞ CADRES								
Supérieurs	1 371	1 387	1 359	1 316	1 288	1 296	1 262	1 287
Permanents	17 004	17 430	17 617	17 950	18 336	18 844	19 684	20 706
Contractuels	382	421	460	465	532	675	612	583
Sous-total (1)	18 757	19 238	19 436	19 731	20 156	20 815	21 559	22 576
☞ MAITRISE								
C. Permanents	38 471	38 343	38 268	38 346	38 910	39 760	41 183	42 661
Contractuels	630	663	700	817	931	1 053	991	1 118
Sous-total (2)	39 101	39 006	38 968	39 163	39 841	40 813	42 174	43 779
☞ EXECUTION								
Roulants								
Conduite	17 434	17 715	17 829	18 378	18 905	19 162	19 437	19 426
Trains	8 831	8 685	8 625	8 818	8 615	8 607	8 639	8 757
Sédentaires	101 823	97 895	94 350	92 179	90 559	89 496	89 202	87 025
Sous-total (3)	128 088	124 295	120 804	119 375	118 079	117 237	117 278	115 210
TOTAL (1+2+3)	185 946	182 539	179 208	178 269	178 076	178 893	181 011	181 565
C. Permanents	177 070	173 532	170 037	168 903	167 881	168 292	171 668	170 900
Contractuels	8 876	9 007	9 171	9 366	10 195	10 601	9 343	8 665

En 2001, la progression des effectifs a été modeste au regard de celle enregistrée l'année précédente.

Les admissions au cadre permanent ont été moins nombreuses et les cessations de fonctions ont augmenté, notamment les départs à la retraite.

Selon le bilan social, au 31 décembre 2001, le personnel d'exécution représente 64% des effectifs (contre 65% en 2000) la maîtrise 24% (contre 23% en 2000) et l'encadrement 12%. 1% des effectifs correspondant à environ 2000 agents, on mesure ainsi à travers ces évolutions l'incidence de la politique de promotion interne dans l'entreprise.

Evolution des admissions et des départs entre 1994 et 2001 (source : SNCF)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
ADMISSION AU CADRE								
Personnel statutaire	1 218	2 600	2 669	5 433	5 579	6 095	8 164	6 902
Contractuels	348	390	435	606	804	1 076	748	305
RPS 25	8 795	10 369	10 871	10 420	14 106	15 154	17 151	17 180
Total Admissions	10 361	13 359	13 975	16 459	20 489	22 325	26 083	24 387
CESSATION DE FONCTIONS								
Personnel statutaire	7 791	6 652	6 740	6 376	6 653	6 884	6 788	7 622
dont démission	199	162	203	157	248	289	511	620
dont départ volontaire	971	890	892	554	451	561	538	496
dont retraite	5 122	4 272	4 275	4 373	4 838	4 897	4 609	5 207
dont décès	384	395	352	323	316	327	322	378
Personnel contractuel	9 134	10 843	11 403	11 436	13 483	14 055	15 996	16 716
Total Cessations	16 925	17 495	18 143	17 812	20 136	20 937	22 784	24 332

La tendance à la progression de la part des femmes dans l'entreprise se confirme. Le pourcentage de femmes dans l'effectif total atteint un taux de 16 % en 2001 (après 14,2 % en 1998 et 15% en 2000). Cette tendance devrait s'accroître d'après la répartition par sexe des embauches en 2001 (près de 23 % de femmes embauchées au statut permanent de l'entreprise).

Evolution de l'effectif réel féminin de 1993 à 2000 (source : SNCF)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Cadres supérieurs	41	42	47	55	62	68	77	86
Cadres permanents	17 990	17 759	17 701	17 719	18 364	18 853	19 745	22 146
Contractuels	5 549	5 588	5 721	5 901	5 982	6 412	6 464	5 579
Total	23 580	23 389	23 469	23 675	24 408	25 333	26 286	27 811

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 2000 près de 30% du personnel contre 25% en 1999 et, d'autre part, celle des agents de 45 ans et plus est de 37 %, soit un point de plus qu'en 2000.

5.2. La formation

En 2001, la SNCF a consacré 7,39 % de sa masse salariale à la formation (sur la base de nouvelles règles comptables).

Le nombre de stagiaires a légèrement augmenté par rapport à 2000 et cadres et personnels roulants sont les deux catégories qui ont le plus bénéficié de la progression du nombre d'heures de formation dispensées.

Evolution de 1998 à 2001 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie (Source : SNCF)

	1998		1999		2000		2001	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	11 206	495 226	12 412	660 949	12 537	646 234	13 441	754 349
Maîtrise	28 268	1 978 049	26 265	1 906 390	27 817	2 950 962	29 298	2 068 812
Roulants	23 742	2 710 431	25 351	2 881 061	25 810	2 780 878	27 419	3 086 576
Sédentaires	70 564	4 783 314	57 655	4 578 787	59 301	5 352 295	60 020	5 056 245
Ensemble	133 780	9 967 020	121 683	10 027 187	125 465	10 831 029	130 178	10 965 982

La nature des stages se répartit entre l'adaptation (49,52%), l'entretien ou le perfectionnement (38,10%), la promotion (10,24%) et les actions de prévention et de reconversion (2,15%).

1105 contrats de formation en alternance ont été conclus dans l'année.

En 2001, les congés formation ont concerné 1125 agents.

5.3. La durée du travail

En 2001, 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 2001, 6987 agents du cadre permanent travaillaient à temps partiel contre 6130 l'année précédente. 7368 agents bénéficiaient d'un système d'horaires individualisés.

Agents du cadre permanent à temps partiel de 1996 à 2000 (Source : SNCF)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
< 50 %	5	3				
de 50 à 59	1 012	980	984	1 116	1 208	1 239
de 60 à 69 %	315	306	322	339	812	808
de 70 à 79 %	764	939	1 103	1 141	892	912
80 %	2 406	2 455	2 449	2 436	3 218	4 025
Total	4 502	4 683	4 858	5 032	6 130	6 984

5.4. Les rémunérations

La rémunération mensuelle moyenne brute (toutes catégories confondues) s'élève à 14140 francs en 2001 (14058 en 2000)

Cette rémunération atteint 14278 francs pour les hommes et 13093 francs pour les femmes.

La part des primes (primes de fin d'année, gratification exceptionnelle et gratification vacances) est stable et représente 7,61% de la masse salariale totale annuelle en 2001.

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 2001.

Nombre de salariés par tranche de salaire mensuel au 31 décembre 2001 (Source : SNCF)

< 8 000 F	de 8 000 à < 9 000 F	de 9 000 à < 10 000 F	de 10 000 à < 11 500 F	de 11 500 à < 13 000 F
1 117	9 798	13 027	25 316	35 447
de 13 000 à < 14 500 F	de 14 500 à < 16 000 F	de 16 000 à < 18 000 F	de 18 000 à < 20 000 F	> 20 000 F
31 069	19 031	17 371	14 306	14 928

5.5 La Sécurité et la prévention des risques professionnels

La hausse du nombre d'accidents de travail et de trajet avec arrêt constatée depuis 1997 se poursuit. Les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail montrent à nouveau une détérioration liée en partie à l'augmentation des effectifs. En revanche, le nombre d'accidents mortels du travail est en diminution sensible.

Accidents du travail et de trajet de 1997 à 2001 (Source : SNCF)

	1997	1998	1999	2000	2001
Accidents avec arrêt	7 356	7 507	7 781	7 887	8 225
Accidents mortels :					
- de travail	11	8	7	10	5
- de trajet	6	6	7	9	7
Taux de fréquence (1) ‰	37,33	37,42	38,92	39,26	40,11
Taux de gravité (2)	0,74	0,72	0,76	0,768	0,784

(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 (70%) 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.

353 maladies professionnelles ont été déclarées et 247 reconnues en 2001.

698 incapacités permanentes (partielles ou totales) ont été notifiées en 2001 à la Caisse de Prévoyance.

Les dépenses de sécurité sont estimées à plus de 390 millions de francs en 2001, ce qui représente un montant supérieur de près de 25% aux dépenses engagées en 2000. Près de 525000 agents ont été formés à la sécurité du personnel dans l'année.

Les actions de prévention, en sensible augmentation, ont porté en 2001 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. La représentation du personnel

Les comités d'établissements

La répartition des voix aux élections des membres des C.E. du 23 mars 2000 est la suivante (Résultats définitifs – Source SNCF)

Organisation syndicale	Pourcentage des voix
CGT	39,12 %
CFDT	18,47 %
CGT-FO	6,45 %
CFTC	6,16 %
CFE-CGC	1,50 %
Sud-rail	12,73 %
FGAAC	4,20 %
UNSA	11,03 %
Divers	0,34 %

5.6.2. La négociation (voir annexe 1)

6 - LA RATP

A l'instar de la SNCF, la RATP a mené une exceptionnelle campagne de recrutement ces trois dernières années. Les effets conjugués de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, du vieillissement de la pyramide des âges et la politique de développement du service ont engagé la RATP dans son recrutement le plus large depuis 50 ans. 6000 embauches ont été annoncées pour les trois ans à venir. Pour mener à bien cette mission, l'entreprise a conçu une campagne de communication : « La RATP recrute des héros comme vous et moi ». Des agents volontaires, issus des secteurs d'activité où l'on recrute, ont prêté leur image aux affiches de la campagne. En parallèle, un réseau de partenaires a été constitué : ANPE, missions locales ou groupements d'intérêt public pour l'emploi. 21000 candidatures spontanées ont été reçues en 2001, contre 11.000 en 2000. 2800 opérateurs, dont 1100 machinistes ont été engagés. En 2001, l'embauche supplémentaire par rapport à 2000 a varié de 17 à 193 % selon les métiers. 1900 embauches sont intervenues en 2002.

Les données ci-après sont issues du bilan social 2001 établi par la RATP.

6.1. L'emploi

Au 31 décembre 2001, l'effectif total de la RATP était de 43619 agents, dont 42678 agents sous statut et 941 agents contractuels. Entre 2000 et 2001, les effectifs de l'entreprise se sont accrus de 1601 unités). Cette augmentation, la plus importante des dernières années, concerne essentiellement le personnel d'exploitation et, dans une moindre mesure, la maîtrise et l'encadrement.

Evolution de 1996 à 2001 de l'effectif total par catégorie (Source : RATP)

effectif au 31 décembre	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Cadres	3 164	3 177	3 194	3 260	3 373	3 580
Maîtrise	6 892	6 869	6 877	6 988	7 216	7 549
Opérateurs :	29 918	29 947	30 063	30 677	31 429	32 490
Roulants	14 057	14 071	14 115	14 429	14 684	15 342
Maintenance	6 875	6 785	6 744	6 846	6 801	6 982
Exploitation	7 944	8 095	8 253	8 191	8 766	9 000
Administration	1 042	996	951	1 211	1 178	1 166
Total	39 974	39 993	40 134	40 925	42 018	

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 : 37969 agents en 2001 contre 36838 en 2000.

La proportion de femmes dans l'effectif total progresse chaque année. De 17,9 % en 1997, elle est passée à 18,4 % en 1999 et atteint 19% en 2001. C'est parmi les cadres que le pourcentage de femmes a augmenté le plus rapidement (33% en 2001 après 22,4 % en 1999).

On observe en 2001 une stabilité de l'âge moyen des effectifs. Comme en 2000 l'âge moyen de l'ensemble des agents est de 38 ans 11 mois pour l'ensemble des agents (37 ans 5 mois pour les opérateurs, 42 ans 2 mois pour la maîtrise et 45 ans 10 mois pour les cadres).

Du fait des embauches importantes effectuées ces trois dernières années, l'ancienneté moyenne est en légère diminution : 15 ans 6 mois contre 15 ans 8 mois en 2000 et en 1999. Les cadres ont une ancienneté moyenne plus élevée (22 ans 4 mois) que les agents de maîtrise (19 ans 5 mois).

Les opérateurs ont une ancienneté moyenne de 13 ans 9 mois, mais celle-ci varie sensiblement, entre les roulants (13 ans 6 mois) ou les agents de la maintenance (15 ans 10 mois)

Evolution des embauches et des départs entre 1997 et 2001 (Source : RATP)

	1997	1998	1999	2000	2001
Embauches					
Agents sous statut	1 308	1 374	2 260	2 353	2 783
Agents contractuels (CDI)	14	24	188	186	122
Contrats à durée déterminée	286	195	225	159	179
Total embauches	1 598	1 593	2 448	2 539	2 905
Départs					
dont					
démissions	117	103	151	172	1182
départs volontaires en retraite ou préretraite	837	757	1 020	766	843
réformés	86	80	163	125	140
fin de CDD	279	215	646	795	695
Total départs	1 581	1 470	2 045	2 263	2 335

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 337 contrats de qualification en 2001.

Elle a consacré, cette dernière année, 6,88% de la masse salariale à la formation continue (environ 86 ME).

En 2001, le nombre de stagiaires et le nombre d'heures de stage ont augmenté de manière notable par rapport aux années antérieures.

Evolution de 1997 à 2001 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie (Source : RATP)

	1997		1998		1999		2000		2001	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	1 678	88 705	1 635	84 348	1 672	89 502	1 665	78 738	1 593	82 772
Maîtrise	5 016	296 129	5 011	299 034	5 057	278 144	5 153	276 534	5 333	314 154
Opérateurs qualifiés	21 524	1 081 231	19 102	951 619	19 877	991 551	19 482	924 183	22 201	961 549
Opérateurs non qualifiés	693	241 255	621	292 558	851	245 986	962	367 242	969	572 419
Ensemble	28 911	1 707 320	26 369	1 627 559	27 457	1 605 183	27 262	1 646 697	30 096	1 930 894

L'effort de formation bénéficié principalement aux opérateurs ainsi qu'aux nouveaux embauchés.

La nature des stages se répartit en 2001 entre actions de formation professionnelle imputables (62,34%), actions de formation qualifiante liée à l'embauche (32,34%) et actions relevant d'autres dispositifs de formation non imputables (5,32%)

Sur les 137 agents ayant bénéficié d'un congé formation en 2001, près de 90 % sont des opérateurs qualifiés.

1008 agents ont par ailleurs bénéficié d'un bilan de compétences en 2001 (808 en 2000).

6.3. La durée du travail

La somme des heures travaillées dans l'année diminue de façon significative en 2001.

Evolution de la durée annuelle du travail entre 1996 et 2001 (Source : RATP)

année	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Heures travaillées	1 694,8 h	1 702,4 h	1 702,4 h	1 717,6 h	1 672 h	1 597,27 h

Le nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires individualisés augmente en 2001.

Agents ayant bénéficié d'horaires individualisés de 1996 à 2001 (Source : RATP)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Cadres	1 110	1 208	1 251	1 216	1 012	984
Maîtrise	1 981	2 089	2 121	2 226	2 150	2 254
Opérateurs	3 435	3 535	3 311	3 308	3 398	3 529
Ensemble	6 526	6 832	6 683	6 750	6 570	6 867

Le nombre d'agents occupés à temps partiel se stabilise depuis 1999 autour de 5 % de l'effectif total après avoir connu une augmentation sensible les années précédentes puisqu'il ne représentait que 2,3 % des effectifs en 1996.

Agents à temps partiel de 1996 à 2001 (Source : RATP)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
< 50 %	6	6	14	21	18	20
de 50 à 59	88	168	219	269	313	315
de 60 à 69 %	59	142	69	80	71	66
de 70 à 79 %	86	128	134	284	400	836
de 80 à 89 %	605	692	820	969	1004	694
90 %	74	90	97	113	119	116
Total	918	1 226	1 353	1 756	1 925	2 047

Les agents à temps partiel représentent 15% des cadres, 7% de la maîtrise et 4% des opérateurs. Les femmes constituent les deux tiers de la population à temps partiel dans l'entreprise.

Environ 33000 agents occupent des emplois à horaires alternants. Après avoir fortement chuté en 1997 et s'être stabilisé depuis, le nombre d'agents occupant un emploi à horaire de nuit remonte légèrement en 2001.

Agents occupant de 1996 à 2001 un emploi à horaires de nuit (Source : RATP)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Cadres	58	53	58	50	44	45
Maîtrise	401	341	336	345	345	366
Opérateurs :						
Roulants	181	116	115	108	111	106
Maintenance	949	827	860	871	884	917
Exploitation	196	196	192	183	174	178
Administration	71	0	0	0	0	0
Ensemble	1 856	1 533	1 561	1 557	1 558	1 612

L'absentéisme est stable par rapport à 2000 : 10,90 jours d'absence par agent pour maladie et 1,59 jour pour accident de travail ou de trajet.

6.4. Les rémunérations

En 2001, la rémunération mensuelle moyenne nette est de 1987 Euros (2090 E. pour les hommes, 1883 E. pour les femmes).

L'évolution de la rémunération mensuelle moyenne brute est indiquée dans le tableau suivant :

Rémunération mensuelle moyenne brute par catégorie entre 1995 et 2000 (Source : RATP)

en Euros	1999		2000		2001	
	F	H	F	H	F	H
Cadres	3 261	3 718	3 282	3 753	3 279	3 765
Maîtrise	2 123	2 402	2 162	2 438	2 186	2 477
Opérateurs	1 549	1 814	1 566	1 838	1 612	1 861
Ensemble	1 809	2 038	1 832	2 065	1883	2 090

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

Rémunérations nettes (en milliers de Francs)

	1997	1998	1999	2000
Moins de 90 KF	0,5 %	0,5 %	0,5 %	1,2 %
De 90 à 100 KF	0,9 %	0,7 %	0,6 %	0,4 %
De 100 à 120 KF	10,0 %	8,0 %	7,3 %	4,3 %
De 120 à 150 KF	43,1 %	41,0 %	38,9 %	35 %
De 150 à 200 KF	34,1 %	37,0 %	39,2 %	43,7 %
De 200 à 250 KF	6,9 %	8,0 %	8,7 %	9,8 %
Plus de 250 KF	4,5 %	4,8 %	4,8 %	5,6 %

6.5. La sécurité et la prévention

6.5.1 Accidentologie

En augmentation par rapport à l'année précédente, le nombre d'accidents du travail avec arrêt recensés en 2001 est de 2 882.

Le taux de fréquence (rapporté au nombre d'heures réellement travaillées) enregistre une progression significative après la baisse constatée en 2000; de même, le taux de gravité des accidents du travail poursuit le mouvement de hausse qu'il connaît depuis plusieurs années.

Accidents du travail de 1997 à 2001 (Source : RATP)

	1997	1998	1999	2000	2001
Effectif moyen annuel			39401	40273	41 472
Accidents avec arrêt	2 750	2 686	2 798	2 718	2 882
Accidents mortels :					
- de travail	0	0	1	0	0
- de trajet	1	0	0	2	3
Taux de fréquence (1)	46,66	44,56	47,24	45,79	49,21
Taux de gravité (2)	0,71	0,68	0,80	0,86	1,00

(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

En revanche, le nombre d'incapacités permanentes, partielles ou totales, est en diminution par rapport à l'année précédente : 292 en 2001 après 311 en 2000 et 414 en 1999.

Les accidents liés aux agressions, toujours les plus fréquents, se stabilisent à un pourcentage élevé (près de 37% des accidents)

Répartition des accidents par nature de 1997 à 2000 (Source : RATP) en %

Nature des accidents en %	1997	1998	1999	2000	2001
Existence de risques graves	1,4	0,9	1,9	1,6	0,4
Chutes avec dénivellement	19	19,6	16,9	15,5	11,1
Occasionnés par des machines	0,7	0,7	0,7	0,8	0,5
Circulation, manutention, stock age	31,1	30,1	37,2	35,9	38,5
Occasionnés par des objets	0,9	0,8	0,9	0,8	0,3
Circulation sur la voie publique	2,6	3	3,7	4,1	5,4
Utilisation d'outils à main	1,9	1,8	1,5	1,3	1,2
Rixes, agressions et attentats	39,6	38,9	32,5	37,0	36,4
Divers	4,6	4,2	4,7	3,0	6,2

97 maladies professionnelles ont été déclarées en 2001, parmi lesquelles 37 sont consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante.

Enfin, en 2001, 748 agents dont 282 machinistes-receveurs ont fait l'objet d'un avis d'aptitude provisoire et 246 d'un avis d'inaptitude définitive à leur emploi statutaire ; 153 agents ont bénéficié d'un reclassement sur un poste qualifié à la suite d'une inaptitude, dont 27 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 2001, 3370 agents ont été formés à la sécurité incendie, 639 au secourisme et 3331 ont reçu une formation spécifique)
- sur le nombre de réunions des CHSCT dans l'entreprise : 99 en 2001
- et sur l'action du service de la médecine du travail qui a effectué près de 72000 examens médicaux et 8813 vacations consacrées à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.

6.6. Le dialogue social

6.6.1. Elections professionnelles

Les 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 (Source RATP)

Organisation syndicale	% de voix - DP	% de voix- CE
CGT	41,5	40,8
CFDT	12,1	12,2
FO	12	12
CFTC	2,4	3
CGC	3	3,6
Autonomes	19,6	19,7
Indépendants	7,6	8,7
SUD	1,5	

6.6.2. Négociation collective (voir annexe I)

En 2001, plusieurs accords importants ont été conclus par une large plate-forme syndicale.

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, aux côtés de la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, FO et des Syndicats autonomes et indépendants.

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 80 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. En cas de désaccord persistant au bout de cinq jours, le syndicat peut déposer un préavis de grève.

L'ensemble des organisations syndicales a signé le 19 septembre un **protocole d'accord sur le 13^{ème} mois de salaire**. Il sera mis en œuvre selon un calendrier s'étalant sur plusieurs années. Cet accord a été rendu possible grâce à un réaménagement global des systèmes de rémunération. Parallèlement, un accord concernant la promotion interne vers l'encadrement a été signé. Il permet de maintenir, en le renouvelant, le système de promotion interne antérieurement fondé sur des concours.

Les dispositions nouvelles s'appuient sur des formations externes qualifiantes, la validation des acquis professionnels, ainsi que sur l'implication et le suivi par l'encadrement.

Afin d'associer plus directement l'ensemble des agents aux objectifs du contrat STIF-RATP, un **accord d'intéressement a été signé le 4 mai 2001**. Il constitue un système d'incitation à l'amélioration de la qualité de service et des performances de l'entreprise. Ce protocole d'accord reconnaît l'implication du personnel dans l'amélioration de la qualité de service et le développement du service public.

7 – LES REMONTEES MECANIKUES

7.1. L'emploi

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

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

Le rapport 2001 sur l'évolution économique, la situation de l'emploi, l'évolution des salaires et l'égalité professionnelle dans les remontées mécaniques préparé par le SNTF dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires de la négociation collective fait le point sur les effectifs.

Il présente des tableaux faisant apparaître les effectifs relevant des entreprises adhérentes à la fin de la saison hivernale 2000/2001, et fait une estimation de l'emploi global du secteur, à partir d'un rapport effectif / installations en exploitation.

Au total le SNTF recense 14405 emplois dans les 199 entreprises qui ont répondu à un questionnaire emploi et estime à 18925 personnes l'emploi total du secteur. En estimation professionnelle l'emploi permanent, en progression de 4,4 % en 98/99 et de 5,6 % en 1999/2000 s'est stabilisé.

L'emploi saisonnier qui avait progressé de 7 % en 98/99 et de 9,3 % présente un recul de 2,8 % visiblement conjoncturel. Concernant l'emploi homme/femme, l'emploi des femmes dont la progression était marquée avec plus de 13,9 % en 98/99 et + 14,9 % en 1999/2000 progresse de + 2,6 %.

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

Effectifs salariés des remontées mécaniques 2000/2001 France entière
(données par massifs cumulées)

	<i>Réponses</i>	<i>Estimation profession</i>
Nombre d'entreprises	199	390
Permanents homme ouvrier	1268	1634
employé	63	88
technicien	69	896
cadre	381	495
Permanents homme total	2408	3113
Permanents femme ouvrier	36	45
employé	277	358
technicien	12	162
cadre	50	66
Permanents femme total	488	632
PERMANENTS TOTAL	2896	3745
Saisonniers homme ouvrier	8108	10504
employé	115	156
technicien	154	203
cadre	26	37
Saisonniers homme total	8403	10900
Saisonniers femme ouvrier	1663	2113
employé	1645	2107
technicien	21	29
cadre	6	11
Saisonniers femme total	3335	4280
SAISONNIERS TOTAL	11738	15180
EFFECTIF TOTAL	14405	18925

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

La branche des remontées mécaniques compte plus de 19 000 salariés dont environ 80 % de saisonniers. Ces derniers sont employés dans les deux grandes filières d'exploitation du service des pistes d'une part, et des appareils de remontées mécaniques d'autre part, uniquement durant la saison d'hiver à quelques exceptions près.

Ils sont donc liés aux entreprises qui les emploient par des contrats de travail à durée déterminée. Afin de permettre une meilleure stabilité de cet emploi saisonnier, les partenaires sociaux de la branche ont conclu depuis plusieurs années, dans le cadre de l'article 16 de la convention collective nationale, un accord organisant la priorité de réembauche des saisonniers ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise.

Cette procédure de stabilisation de l'emploi connaît cependant une limite importante lorsque le manque ou l'insuffisance d'enneigement naturel ne permet pas aux entreprises d'embaucher les saisonniers à la date prévue ou pour la durée prévue. Ces derniers subissent alors des pertes de revenus conduisant à des situations sociales difficiles qui peuvent être atténuées dans le cadre du dispositif du chômage partiel mais ce dispositif ne peut permettre de régler de façon satisfaisante les cas de début de saison.

Les partenaires sociaux de la branche ont cherché depuis 1996 à instaurer un fonds d'indemnisation pour les agents saisonniers faisant l'objet d'un report d'embauche pour manque de neige en début de

saison, ne disposant pas de droits ouverts au régime général de l'UNEDIC et ne s'intégrant pas dans les nouvelles dispositions de la délibération n° 6.

La conclusion d'un accord de branche créant un dispositif conventionnel d'indemnisation a été conclu par le SNTF d'une part, la CFDT et FO d'autre part, le 15 juin 2000; un nouvel accord a également été conclu à la même date réservant la priorité de réembauche de l'article 16 de la convention collective notamment aux entreprises de moins de 20 salariés. Cet accord été étendu par arrêté du 2/08/01 (J.O. du 14/08/01) devrait donc être suivi de la conclusion d'une convention de gestion entre les partenaires sociaux de la branche et l'UNEDIC.

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. Au cours de la saison 1999/2000, 2.960 salariés ont été présentés à des examens organisés par le SNTF, avec un taux de réussite de 83 %.

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, tendant à présenter une image de tous les coefficients de l'annexe 1 en prenant en compte la large diversité des entreprises, a été reconduite bien que ces entreprises subissent une évolution importante, certaines étant soumises à la durée légale de 35 heures, les autres étant encore 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 horaires et mensuels pour 169 heures (il s'agit de rémunération moyenne brute toutes primes confondues).

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE CONVENTIONNEL AU 1.12.2000	
125	7 566.48 F	125	7102.00 F
131	7 806.37 F	131	7 296.00 F
136	8 130.33 F	136	7 453.00 F
143	8 366.39 F	143	7 675.00 F
148	9 090.87 F	148	7 833.00 F
159	9 520.93 F	159	8175.00 F
170	9 893.50 F	170	8 513.00 F
179	10 622.00 F	179	8 785.00 F

7.4. Les accidents du travail et la prévention

7.4.1 Les statistiques

Source : CNAMTS	ANNÉE 1997		ANNÉE 1998		ANNÉE 1999	
REMONTÉES MECANIQUES (RISQUE 60.2.CA - CTN 12)	TOTAL	% EFFECTIF	TOTAL	% EFFECTIF	TOTAL	% EFFECTIF
Effectif salariés	7040		7209		7927	
Accidents avec arrêt	725	10,30	747	10,36	729	9,20
dont Accidents avec incapacité permanente	73	1,04	77	1,07	84	1,06
dont Accidents mortels	1	0,01	2	0,03	0	0

Si l'on considère le nombre d'accidents mortels recensés dans le tableau récapitulatif des accidents mortels du travail survenus pendant la période 1985-2001, on constate une moyenne de deux par an se répartissant presque également entre le secteur «remontées mécaniques» et le secteur «pistes».

En dehors de la saison de ski, des accidents du travail touchent également des entreprises prestataires de service au cours d'opérations de construction, de transport, de montage, de mise au point, de démontage, de mise au rebut de remontées mécaniques : c'est ce que montre le tableau récapitulatif des accidents mortels du travail survenus pendant la période 1994-2001 dans les activités périphériques.

7.4.2 Les actions en cours en matière de prévention des risques professionnels

Après la signature le 2 avril 1999 par la CNAMTS et le SNTF de la 3^{ème} convention nationale d'objectifs d'une durée de 4 ans, le SNTF, dans sa circulaire du 16 janvier 2001, a attiré l'attention des exploitants sur les possibilités qu'offre ce dispositif. Celui-ci est d'autant plus intéressant que le groupement financier dont bénéficient aujourd'hui les exploitants de remontées mécaniques, très favorable pour la tarification AT, est susceptible d'être remis en cause. Le SNTF a également présenté dans sa circulaire du 25 janvier 2001 une réalisation innovante réalisée dans le cadre d'un contrat de prévention (poste à gasoil pour chenillette).

Signature le 5 janvier 1999 par le SNTF et les syndicats FO et CFDT³, suite aux conclusions du groupe de travail mis en place lors de la réunion du 7 janvier 1998 de la Commission mixte

³ La CGT vient d'adhérer à cet accord

paritaire de la convention nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques, d'un **accord-cadre relatif à la sécurité des salariés et à la prévention des accidents du travail**. Cet accord, qui concerne à la fois les installations des remontées mécaniques et les domaines skiables, a fait l'objet d'un arrêté d'extension ; il traduit la volonté des partenaires sociaux d'améliorer sur le terrain la sécurité du travail dans la branche des remontées mécaniques.

? **Sur le plan réglementaire :**

- ? Elaboration par un 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 de deux arrêtés ministériels relatifs à la sécurité du travail des personnels d'exploitation
- ? le premier, qui concerne les futurs téléphériques monocâbles, a été pris le 4 août 2000 et publié au Journal Officiel du 10 septembre 2000 ;
- ? le second, qui concerne les futurs téléphériques bicâbles, a été pris le 4 janvier 2001 et publié au Journal Officiel du 10 février 2001 ;
- ? le troisième, qui concerne les futurs téléskis, a été pris le 11 février 2002 et publié au Journal Officiel du 16 mars 2002.

7.5. Le dialogue social

7.5.1 L'évolution des salaires conventionnels et des primes

La commission mixte de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques s'est réunie à deux reprises en 2001 :

- Le 18/10/2001 (110^{ème} séance),
- Le 28/11/2001 (111^{ème} séance).

7.5.1.1 Revalorisation des salaires

- a) Par accord paritaire au 1er décembre 2000 : l'accord porte revalorisation des salaires minima professionnels de 1,90 % au coefficient 179 et de 1,60 % au coefficient 565 (pour une durée mensuelle de travail de 169h).
- b) Par accord paritaire au 1er juin 2001 : l'accord porte revalorisation des salaires minimaux professionnels de 2 % au coefficient 125, de 1,5 % au coefficient 179 et de 1,5 % au coefficient 565 (pour une durée mensuelle de travail de 169h).
Cette revalorisation s'applique uniquement sur les minima conventionnels garantis.

7.5.1.2 Revalorisation des indemnités et primes

Au 1^{er} décembre 2000, l'accord salarial a également revalorisé les indemnités et primes :

- a) Indemnité compensatrice de panier journalier : portée de 32,06 à 32,70 F.
- b) Indemnité compensatrice d'équipement mensuelle :
 - Skis et bâtons : portée de 207,32 F à 211,46 F.
 - Chaussures : portée de à 83,36 F à 85,02 F.
- c) Prime de langues étrangères mensuelle : portée de 263,21 F à 268,47 F par mois.
- c) Prime d'artificier mensuelle : portée de 165,98 F à 169,29 F.

7.5.2 Suivi conventionnel

≠ Mise en œuvre des deux accords de branche du 15 juin 2000 :

Ces deux accords ont été étendus par arrêté du 2/08/01 (J.O. du 14/08/01).

L'accord sur la reconduction des contrats saisonniers fera l'objet d'un bilan à la fin de la saison d'hiver 2001-2002.

L'accord sur l'indemnisation professionnelle en cas de report d'embauche des saisonniers doit, pour trouver une application concrète, être suivi de la conclusion d'une convention de gestion entre les partenaires sociaux de la branche et l'UNEDIC.

≠ Suivi de l'accord du 5 janvier 1999 sur les conditions de travail et de sécurité du personnel :

Compte tenu des problèmes en matière de conditions de travail et de sécurité du personnel, la commission paritaire s'était vue confier le soin d'étudier une démarche appropriée. Un accord paritaire signé le 5/01/99 a pu être signé avec l'aide de la Direction des Transports Terrestres et la participation de la CRAM Rhône-Alpes. Leurs représentants ont participé depuis lors au comité de suivi de l'accord qui s'est réuni pour la deuxième fois en 2001.

ooOoo

8 - LE TRANSPORT FLUVIAL

Données économiques générales 2001

En valeur absolue, le trafic fluvial affiche pour l'année 2001 une baisse de 4,26 % en tonnage avec 56,17 MT et de 7,51 % en tonnes kilométriques pour 6,72 MDTK. Le trafic fluvio maritime est pour sa part avec près de 2 MT en très nette hausse par rapport aux 1,81 MT relevées en 2000. Les trafics intérieurs – charbon et produits agricoles – supportent la quasi-totalité de cette baisse, les transports internationaux restant stables avec 31,4 MT contre 31,2 en 2000.

Le résultat des transports de conteneurs se maintient à la hausse avec plus de 212 000 EVP transportés sur les différents bassins français, soit une progression de 4,8% due essentiellement à l'excellent démarrage d'une nouvelle ligne sur le Rhône.

Ces résultats viennent tempérer la progression constatée de 1997 à 2000 (+ 28% cumulés). Le taux de croissance n'est plus que de 18,3 % pour ces quatre dernières années.

Outre le ralentissement de la croissance économique, de très fortes crues et l'interruption de la navigation sur le Rhône pendant 52 jours en 2001 expliquent cette évolution.

8.1 L'emploi du secteur

8.1.1 Données statistiques

- ? Selon l'EAE, en 2000 le secteur des transports fluviaux occupe 3410 personnes en équivalent temps complet contre 3275 en 1999.
- ? D'après les données UNEDIC, l'emploi salarié a progressé de manière significative entre 1999 et 2000 (2246 salariés en 2000 pour 2120 l'année précédente). Parmi ces salariés, on dénombre 1680 navigants.
- ? La profession (CAF) fournit des chiffres un peu inférieurs et dénombre 2016 salariés en 2000 Cf tableau § 8.1.2).
- ? De son côté, l'artisanat batelier, en très légère progression par rapport à 1999, représente 1164 personnes en 2000 (EAE).
- ? Par ailleurs, 5500 agents de l'Etat mis à disposition de l'établissement public Voies Navigables de France occupent des emplois administratifs ou techniques liés à l'exploitation et à l'entretien du réseau fluvial.
- ? En outre , 200 agents propres à VNF contribuent également au développement des activités sur la voie d'eau.

Données EAE 2000

Effectif salarié de l'entreprise	Entreprises	Effectif non salarié	Effectif salarié
de 0 à 5 salariés	1 065	1 155	596
de 6 à 49 salariés	49	9	638
de 50 à 99 salariés	5	0	343
50 salariés et plus	7	0	1 012
TOTAL	1 121	1 164	2 246

8.1.2 Evolution de l'emploi – données communiquées par le Comité des Armateurs Fluviaux

Outre le retour en 2000 au niveau d'emploi total de 1990, on observe au cours de la dernière décennie une évolution en biseau : la diminution notable du nombre de bateliers indépendants a été compensée pendant cette période par la progression de l'emploi salarié.

	1990	1996	1997	1998	1999	2000
Travailleurs indépendants	1966	1121	1069	986	1199	
Salariés	1587	1853	1742	1718	1867	2016
Total	3253	2974	2811	2704	3066	

N.B Les chiffres salariés ne distinguent pas le secteur du transport de marchandises de celui des passagers; sur proposition des organisations professionnelles, une analyse plus fine des chiffres du secteur permettant de distinguer les activités du transport de fret de celles du tourisme fluvial sera possible l'année prochaine grâce à la distinction des deux types d'activité dans l'enquête annuelle d'entreprise (EAE) obligatoire réalisée par les services statistiques du ministère de l'Equipement.

L'enquête effectuée par la CRAMIF (Cf § 8.3) fournit des indications sur cette répartition ; selon cette enquête, 1360 salariés seraient employés dans le transport de passagers et près de 400 dans le transport de fret.

8.1.3 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 salariés : 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. La formation

8.2.1 L'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 25 en 2000, 15 en 2001, 25 en 2002 et sera théoriquement de 31 en 2003.

	1999	2000	2001	2002
CPA		10	11	7
1ère année	12	34	34	31
2ème année	26	15	25	31
Total	38	59	70	69

Source : CAF

Les résultats du CAP en apprentissage ont été les suivants :

	Juin 2000	Juin 2001	Juin 2002
Présentés	26	16	24
Reçus	21	8	15

Source : CAF

On observe une **baisse des taux de réussite** passés de 81 % en 2000, à 50 % en 2001 et 63 % en 2002. Ces taux s'expliquent en partie par les défections en cours de formation et par la non présentation d'apprentis à l'examen alors qu'ils ont suivi les cours dispensés pendant deux années complètes.

Toutefois, le nombre de reçus en 2002 auquel s'ajoute les dix lauréats de l'enseignement professionnel classique permet **d'améliorer le « taux de remplacement » des artisans** quittant la profession et qui est chaque année compris entre 20 et 30.

Ces résultats montrent que les initiatives engagées l'année dernière pour améliorer les pratiques de formation d'accès aux métiers de la voie d'eau se sont confirmées en 2002.

Les travaux engagés avec l'Education Nationale pour la création d'une **Mention Complémentaire au CAP** sont en bonne voie et laissent espérer une première promotion à la rentrée scolaire de 2003. Par ailleurs le projet de création d'un nouvel **Institut Spécialisé de la Navigation Intérieure – ISNI** - se poursuit activement pour accueillir dans les locaux d'Elbeuf une première promotion 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 l'issue d'une scolarité de deux ans 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** est en passe d'aboutir également pour la rentrée 2003.

8.2.2 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..

18 candidats ont suivi en 2001 ce stage ; 8 candidats (y compris les candidats libres ou redoublants) ont réussi l'examen, y compris l'option internationale, et 11 seulement l'option nationale.

Ces résultats, stables par rapport à l'année précédente – ils étaient 19 stagiaires en 2000 –, ne sont néanmoins pas suffisants pour permettre le remplacement des départs d'artisans bateliers chaque année. Cette question est extrêmement préoccupante pour l'avenir, et les pouvoirs publics et la Chambre Nationale de la Batellerie entendent lui donner réponse avec la création de l'ISNI.

Le renforcement de l'attractivité de la filière courte évoquée ci dessus à propos de la création de la Mention Complémentaire répond également à cet objectif.

8.2.3- Formation continue

Plusieurs formations sont dispensées aux salariés des entreprises du secteur notamment par l'Institut Fluvia.

Marchandises dangereuses

Le stage dit **ADNR** 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 des titulaires de l'année du CAP de navigation intérieure.

Avec une baisse de plus de 16 % des heures dispensées et de 23 % des candidats par rapport à l'année précédente l'année 2001 a marqué le pas après le très fort développement des années antérieures.

Il reste que chaque année l'Institut Fluvia dispense cette formation de bon niveau à un public de près de 100 personnes. Une innovation en 2001 a consisté en la réalisation d'une session spéciale pour les personnels sédentaires des industriels clients du transport fluvial.

Sécurité

Les stages « **Prévention des chutes à l'eau** » ont été suivis cette année par 18 personnes ce qui représente une augmentation de près de 40 % sur l'année précédente, (mais reste bien en deçà des 30 stagiaires de 1998), et 148 stagiaires ont par ailleurs bénéficié en 2001 de la formation au titre « d'agent de sécurité » nécessaire sur les bateaux à passagers, soit une augmentation de 17 %.

A noter que le nombre de bénéficiaires de cette formation depuis sa création s'élève à 406 à la fin 2001 (et à 513 au 1^{er} septembre 2002).

Autres formations dispensées

Il convient également de rappeler parmi les autres formations dispensées par l'Institut. Celles intitulées « Remorquage Poussage » qui permettent 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 permet de se familiariser durant une semaine à bord d'un convoi école à la pratique de la navigation. Il ne permet cependant pas encore de conférer à l'Institut le titre de véritable école de pilotage dont le projet ne pourra être précisé qu'à la suite des décisions relatives à l'évolution des conditions de passage et de délivrance du certificat général de capacité en cours d'instruction.

8.3-La sécurité et la prévention

Une enquête sur les accidents du travail dans les entreprises du secteur a été diligentée en fin d'année 2002.

Les résultats de cette enquête sont en cours de validation compte tenu de la modification en 2001 des conditions de déclaration des AT antérieurement centralisées à la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France et maintenant assurées par les Caisses régionales.

Les résultats consolidés donnent néanmoins pour l'année 2000 et par secteur :

Secteur	Année	Salariés	Taux de fréquence	Taux de gravité	Nombre d'AT	Indice de fréquence
Passagers	1999	1210	39,01	1,47	81	66,9
	2000	1360	28,58	1,31	63	46,3
Marchandises	1999	353	86,92	3,93	58	164,3
	2000	399	56	4,02	41	102,7

Ce tableau confirme 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.

8.4 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.

9 - LE TRANSPORT MARITIME

Données générales

1. Evolution récente du transport maritime mondial: données CNPE – DTMPL

Les taux de fret dans les trois principaux secteurs du transport maritime –pétrole, vrac sec et conteneurs- ont connu des hausses considérables au cours de l'année 2000 à la faveur d'une conjoncture économique satisfaisante. Mais dès la fin 2000 sont apparus les premiers signes de fléchissement. Ainsi, le marché pétrolier a vu ses taux de fret redescendre à leur niveau de 1999. L'indice Baltic Dry Index, qui agrège les prix moyens de transport de vrac sec, a chuté de 49% depuis octobre 2000, période à laquelle les taux de fret du transport conteneurisé ont commencé eux-aussi à s'éroder.

L'explication de ce retournement de tendance est à rechercher à deux niveaux. Tout d'abord, le ralentissement de l'économie mondiale et celui de la demande américaine plus particulièrement, se sont traduits par une baisse des besoins en transport maritime. Mais cette baisse des taux de fret a été accentuée par le déséquilibre entre offre et demande de transport au fur et à mesure de l'arrivée massive de nouveaux navires sur le marché, qu'il s'agisse de tankers, de vraquiers ou de porte-conteneurs.

Au 1^{er} janvier 2002, la flotte mondiale, tous types de navires confondus, représente 39 113 navires de plus de 300 tjb, soit un port en lourd total de 799,8 M tpl. Sa configuration selon les segments est la suivante :

- ? la flotte pétrolière représente 41,1 % du tonnage mondial avec 330,7 millions de tpl ;
- ? la part des vraquiers est de 36,4 % avec 291,2 millions de tpl ;
- ? les cargos constituent 12 % de l'ensemble, les porte-conteneurs 9,5 % (76,1 millions de tpl pour 5,3 millions EVP) et les navires à passagers 0,7 %.

L'âge moyen de ces navires est de 18,8 ans début 2002 contre 18,4 ans l'année précédente.

2. Le transport maritime en Europe

Le transport maritime assure aujourd'hui l'acheminement de 90% du pétrole consommé dans l'Union européenne, 70% du trafic marchandises import/export. Selon le Livre Blanc sur l'avenir de la politique commune des transports dont les orientations ont été adoptées par la Commission européenne le 18 juillet 2001, le transport de marchandises par voie maritime, composées pour moitié de vracs liquides, devrait augmenter de 38 % et celui de passagers de 24% d'ici 2010.

Au 1^{er} avril 2001, le nombre total de navires immatriculés dans les Etats membres de l'Union européenne et de l'Espace Economique Européen était de 6 900 pour 92 millions de tjb, en progression de 6% par rapport à l'année 1999. Cela représentait un peu moins du cinquième de la flotte mondiale. Mais la flotte contrôlée par des armements européens, qui regroupe aussi bien des navires sous registres européens que sous registres tiers, représente plus de 45,5% de la flotte mondiale avec 221 millions de tjb.

3. La flotte marchande sous pavillon français en 2001

Avec 207 navires de charge (de plus de 100 JB), la flotte sous pavillon français figure au 29^{eme} rang mondial (6,26 Mtpl) ; 72 navires sont sous registre métropolitain, 97 sous celui des Terres australes et antarctiques françaises, et 38 sous ceux de Wallis et Futuna, Nouvelle –Calédonie et Polynésie.

Les armateurs français étaient propriétaires en 2001 d'une centaine de navires sous pavillon étranger (2,6Mtpl)

L'âge moyen général de la flotte de commerce est de 8,2 ans (15 ans en 1998), ce qui en fait la plus récente au niveau mondial.

9.1.- L'emploi

L'analyse de l'emploi maritime au commerce porte sur la situation au 31 décembre de l'année 2001.

9.1.1 La 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.

Il a été décidé, avec l'accord de la section Marine de commerce de la CNE, de refondre cette enquête et de l'intégrer dans un dispositif plus large d'observation de l'emploi maritime. L'étude préalable d'un observatoire de l'emploi et de la formation maritimes a été menée depuis un an avec l'appui d'un groupe de travail. Cet observatoire est destiné à fournir régulièrement les indicateurs et statistiques de la situation de l'emploi et de son évolution, dont l'administration et la profession ont besoin.

Le champ de l'enquête concerne comme chaque année les secteurs suivants : lignes régulières, transport de passagers, transport à la demande, transport pétrolier, cabotage, services publics et activités portuaires.

Le nombre d'entreprises d'armement au commerce jugées représentatives de ces secteurs est de 30. Ces entreprises constituent avec les associations professionnelles des sociétés de remorquage et de lamanage, et les services portuaires (dragage et balisage, dont les données sont fournies par la direction du transport maritime, des ports et du littoral), le panel de l'enquête.

Par contre le pilotage, le micro-cabotage et l'offshore ne sont pas intégrés au panel de référence.

oOo

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 SALARIÉS
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

9.1.2 La situation de l'emploi au 31 décembre 2001 et évolution

L'enquête sur la situation des effectifs de navigants employés au 31 décembre 2001 par les armements français du commerce a recensé 9 315 marins français, dont 2 851 officiers et 6 464 personnels d'exécution.

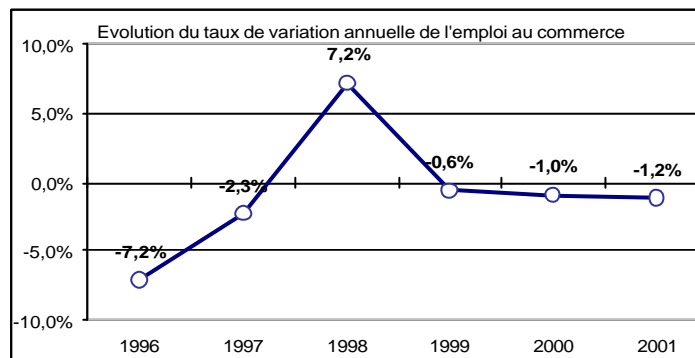
9.1.2.1- Le transport de passagers et les activités portuaires représentent les 2/3 des emplois au commerce.

SECTEUR	Poids du secteur	OFF.	% Off.	PEX	% Pex	TOTAL	
Lignes régulières	8,9%	317	38,1%	514	61,9%	831	100,0%
Transport de passagers	43,1%	635	15,8%	3384	84,2%	4019	100,0%
Transport à la demande	7,5%	416	59,5%	283	40,5%	699	100,0%
Pétrole	8,5%	488	61,3%	308	38,7%	796	100,0%
Cabotage	2,9%	134	49,3%	138	50,7%	272	100,0%
Services Publics	6,2%	168	28,9%	413	71,1%	581	100,0%
Activités portuaires	22,7%	693	32,7%	1424	67,3%	2117	100,0%
Total	100,0%	2851	30,6%	6464	69,4%	9315	100,0%

On compte 4 019 marins au transport de passagers, représentant 43,1 % du total des emplois, et 2 117 marins (soit 22,7 %) dans les activités portuaires.

Hors enquête, on recense en 2001 au pilotage 623 emplois de navigants, dont 344 pilotes, 30 officiers et 249 personnels d'exécution (source : Fédération Française des Pilotes Maritimes - FFPM).

- Après une année 1998 exceptionnelle pour l'emploi maritime, et malgré le ralentissement du commerce mondial en 2001, l'effectif de marins français, toujours en légère baisse (-113 en 2001), est resté quasiment stable pour la 3^{ème} année consécutive.



De 1998 à 2001, les pertes d'emplois concernent surtout deux secteurs : les lignes régulières (-212) et les activités portuaires (-175).

Seuls les effectifs de deux secteurs progressent en 3 ans : celui du *transport à la demande* (+160 marins) et celui du *transport de passagers* (+122), dont les gains compensent numériquement les pertes des deux premiers.

– La baisse des effectifs de marins au commerce en 2001 est due à une diminution du nombre de personnels d'exécution (-131 marins en 2001, soit -2,0 %), non compensée par le gain d'officiers (+18). Ce qui conforte la tendance depuis 1998 : -258 marins d'équipage en moins (soit -3,8 %) pour un effectif d'officiers à peu près stable.

9.1.2.2 - Le personnel d'exécution représente globalement près de 70 % des effectifs. Cette proportion varie fortement selon le secteur d'activité.

La part du personnel d'exécution est particulièrement élevée dans le transport de passagers (84,2 % de l'effectif navigant), reste majoritaire dans le secteur des lignes régulières (61,9 %), malgré l'importance de l'immatriculation au registre TAAF ainsi qu'au cabotage (50,7%)

En revanche, dans les deux autres secteurs également concernés par le registre TAAF, ce sont les officiers qui constituent la part majoritaire de l'effectif des navigants français : on ne compte en effet que 38,7 % de personnel d'exécution au pétrole (308 marins) et 40,5 % au transport à la demande (283 marins).

9.1.2.3 - Les CDD représentent 9,7 % des emplois (moyenne nationale 10,4 % en mars 2001) –. Cette proportion varie selon les secteurs et la catégorie des personnels. 58,2 % des emplois à durée limitée sont concentrés au transport de passagers.

La proportion d'emplois en CDD est particulièrement élevée dans 2 secteurs : pétrole (16,0%) et transport de passagers (13,1 %)

Dans quatre autres secteurs, elle est nettement inférieure à la moyenne nationale: cabotage (6,6 %), transport à la demande (3,7%), activités portuaires (4,6 %) et services publics (7,1%).

Contrairement aux autres années, la proportion de contrats à durée limitée est plus forte chez les officiers (10,2%) que chez les personnels d'exécution (9,5 %).

Au total, de 98 à 2001, la (légère) baisse des effectifs du commerce est la résultante **d'une progression des emplois permanents** (+130 marins en CDI) **et d'une forte diminution des emplois à durée limitée** (-394 marins en CDD).

9.1.2.4 - 1 814 marins français naviguent à bord de navires immatriculés au registre TAAF, soit 19,5 % de l'effectif global.

REGISTRE	Pavillon français				Pavillons étrangers		Total			
	Métropole		TAAF		Mata-Utu					
Officiers	1701	59,7%	1044	36,6%	50	1,8%	56	2,0%	2851	100,0%
Personnel d'exécution	5693	88,1%	770	11,9%	1	0,0%	0	0,0%	6464	100,0%
Total	7394	79,4%	1814	19,5%	51	0,5%	56	0,6%	9315	100,0%

L'emploi au registre TAAF concerne davantage les officiers(36,6 %) que le personnel d'exécution (11,9 %).

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 (1 719 sur 2 598) qui sont employés sous registre TAAF.

La navigation au registre TAAF concerne 76 % des officiers (et même 79 % des officiers en CDI) de ces quatre secteurs.

Le nombre de marins embarqués sur des navires immatriculés au registre TAAF, en légère diminution depuis deux ans, a progressé en 2001 (+4,8 %), sans retrouver la pente de 1998 (+21%). Leur part est revenue à son niveau de 1998.

9.1.2.5- A la fin de 2001, les marins étrangers représentent 16% des effectifs naviguant au commerce

Ils sont au total 1 829 marins étrangers pour 9 315 marins français. Tous registres confondus, on dénombre 419 officiers étrangers (soit 13 % de l'encadrement) et 1 410 marins d'équipage (soit 18 % du personnel d'exécution).

2001	Métropole			TAAF			Mata-Utu			Registres étrangers			Tous registres		
	Tot	Etr.	% Etr.	Tot	Etr.	% Etr.	Tot	Etr.	% Etr.	Tot	Etr.	% Etr.	Tot.	Etr.	% Etr.
Officiers	1 701	-		1 247	203	16%	65	15	23%	257	201	78%	3 270	419	13%
Pex	5 693	-		1 792	1 022	57%	87	86	99%	302	302	100%	7 874	1 410	18%
Total	7 394	0		3 039	1 225	40%	152	101	66%	559	503	90%	11 144	1 829	16%

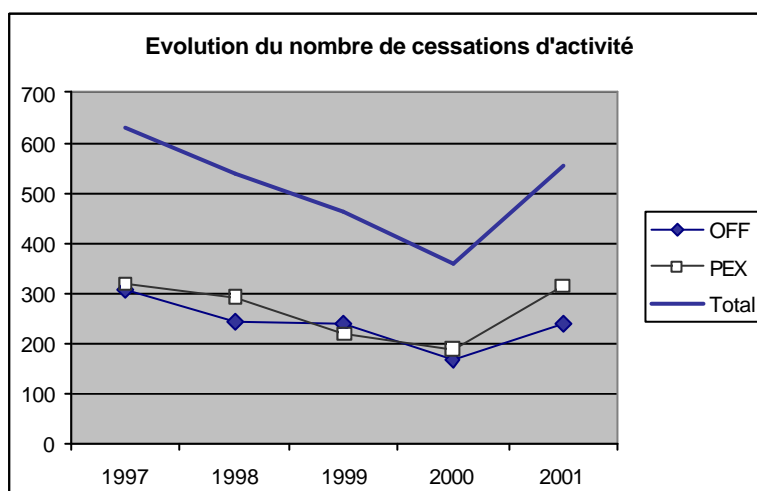
Les marins étrangers occupent 40 % des emplois du registre TAAF, avec une plus forte proportion pour le personnel d'exécution (57 % contre 16 % pour les officiers).

9.1.2.6 – La retraite (35 %) et la démission (31 %) viennent en tête des causes de cessation d'emploi permanent en 2001.

En effet, sur un total de 553 CDI ayant pris fin en 2001, 196 ont été interrompus pour cause de retraite et 170 pour cause de démission. Viennent ensuite les licenciements économiques (avec ou sans CAA), au nombre de 53, soit 9 % des causes de cessation d'emploi permanent.

Plus de la moitié des cessations d'activité sont concentrées dans deux secteurs : le transport de passagers (26 %) et les activités portuaires (27%).

Le nombre de cessations d'emploi permanent, qui diminuait régulièrement depuis 1997, a connu une forte progression en 2001.



9.1.3 Le chômage au commerce en 2001

Le taux de chômage des marins du commerce au 31 décembre 2001 (environ 7%) est inférieur au taux national (9% selon le Bureau International du Travail).

Au 31 décembre 2001, le Bureau central de la main-d'œuvre maritime (BCMOM) enregistrait 793 navigants disponibles, dont 92 officiers, 607 marins d'équipage et 94 marins à la plaisance.

En rapportant le nombre de chômeurs à l'effectif des marins employés au commerce (mesuré par l'enquête auprès des armateurs), on obtenait les taux suivants :

Au 31/12/01					
	Chômeurs	Salariés	Total actifs	Taux bruts	Taux corrigés
Officiers	92	2851	2943	3,1%	2,8%
Equipage	607	6464	7071	8,6%	7,7%
Plaisance	94	-	94	-	-
Total	793	9315	10108	7,8%	7,0%

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.

Contrairement à l'évolution nationale, le taux de chômage des marins a augmenté en 2001 (il était de 6,6 % en 2000).

La proportion de marins d'équipage en recherche d'un emploi est presque le triple de celle des officiers.

Le nombre de marins inscrits au BCMOM a augmenté de 5,6% en 2001 (+ 42 inscrits). La poursuite de la baisse importante des effectifs de chômeurs officiers n'a pas compensé la forte progression des demandeurs d'emploi parmi les personnels d'exécution alors que la baisse des chômeurs à la plaisance est beaucoup plus faible qu'entre 1999 et 2000.

Variation 00-01		
Officiers	-26	-22%
Equipage	71	13,2%
Plaisance	-3	-3,0%
Total	42	5,6%

9.1.4 Autres données sur l'emploi.

9.1.4.1. Régime de cessation anticipé e (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 en budgétisant 150 CAA supplémentaires, ce qui porte le contingent à 4100 bénéficiaires.

Bilan du dispositif au 31/12/2001

Depuis 1985, date de mise en place du dispositif, 3895 marins au commerce ont bénéficié du dispositif.

Au titre de l'année 2001, il est recensé 41 nouveaux bénéficiaires. Compte tenu des dossiers déjà en cours au 1^{er} janvier 2001, ce sont 255 marins au commerce qui ont bénéficié du système de 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 régulière.

9.1.4.2. 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 ;
- le contrat initiative emploi ;
- l'embauche d'un premier salarié ;
- l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de bénéficiaires de ces différentes mesures pour la pêche et le commerce.

Mesures	Nombre de dossiers en cours au 31/12/2001		
	Pêche	Commerce	Total
Contrat de qualification		198	198
Contrat initiative emploi	40	5	45
Embauche au 1 ^{er} salarié	167	12	179
Aide à la création d'entreprise	54	19	73
TOTAUX	261	229	495

Les mesures d'aide à l'emploi au commerce de 1995 à 2001 - admissions

Mesures	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Contrat de qualification	9	92	91	94	93	86	115
Création d'entreprise	2	11	5	9	15	6	0
Embauche du 1 ^{er} salarié	7	12	6	6	6	4	0
Contrat initiative emploi	1	16	14	9	3	2	10
TOTAL	19	131	116	118	117	98	125

Parmi les différentes mesures d'aide à l'emploi, le contrat de qualification est le plus utilisé.

9.2.La formation

Le nombre d'élèves officiers dans les écoles nationales de la marine marchande (ENMM) ne cesse de croître. Il en est de même pour le nombre d'élèves des lycées d'enseignement maritime et aquacole (LEMA). Tous sont actuellement assurés de trouver des débouchés à l'issue de leur cursus.

Les effectifs en formation dans les ENMM s'établissent comme suit :

	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001
Formation officier	736	763	796	871	1007	1100
CAP marin du commerce	27	Abandon	-	-	-	-
BEP marin du commerce		17	34	40	13	14
TOTAL	763	780	830	911	1020	1114

Les effectifs en formation initiale dans les LEMA s'établissent comme suit (données commerce seules)

	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001
CAP	72	82	105	125	125	127
BEP			59	103	59	60

9.3. 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.

9.3.1 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.

Catégorie Socioprofessionnelle	Durée moyenne hebdomadaire
Chefs d'entreprise	39,2
Cadres	38,1
Employés	38,8
Ouvriers	39,6
Ensemble	40,2

Source : DADS – 1998 – Tableau réalisé à partir de données SES
(Données concernant les salariés à temps complet)

9.3.2 Rémunérations

Catégorie socioprofessionnelle	Effectifs salariés permanents	Salaires nets moyens (milliers F)
Chefs d'entreprise	67	468
Cadres	1 520	257
Officiers	1 010	245
Maîtres d'équipage	486	194
Matelots	1 951	141
Employés	2 296	116
Ouvriers	2 708	143
Ensemble	8 148	165

Source DADS – 1998 - idem.

9.4. La sécurité et la prévention des risques professionnels

9.4.1. 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**, 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 au 1^{er} septembre 2001 et, à ce jour, quatre inspecteurs et cinq contrôleurs sont en poste. L'affectation d'autres agents en 2003 permettra de compléter le dispositif.

Une des particularités de l'Inspection du travail maritime est qu'outre le contrôle traditionnel des marins relevant d'armements français, elle devra **participer également au contrôle de l'« Etat du port »**, dans le cadre de ce que prévoit le memorandum de Paris.

Est ainsi contrôlée directement l'application d'un certain nombre de règles des conventions internationales maritimes de l'OIT (au nombre de 47) aux navires étrangers faisant escale.

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'OIT 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 BIT** seront engagées dans le cadre de la formation des inspecteurs du travail maritimes, pour ce qui concerne les normes internationales du travail maritime.

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 a obtenu 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.

9.5. 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. On peut relever que les partenaires sociaux (commerce) 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, devra se poursuivre 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 ».

10 - LE TRANSPORT AERIEN

Données générales

Les évènements du 11 septembre 2001 ont considérablement affecté le transport aérien mondial, d'autant qu'ils sont survenus dans un contexte généralisé de ralentissement de la croissance économique. Leur onde de choc a déclenché une crise majeure dans le secteur dont les effets se sont traduits notamment par de nombreuses restructurations de compagnies nord-américaines (dépôt de bilan de Midway dès septembre 2001, mise sous la protection du chapitre 11 de la loi sur les faillites de US Airways et United Airlines en 2002...).

En Europe, ils ont notamment eu pour impact de précipiter la disparition de Swissair et du transporteur national belge Sabena, qui connaissaient de graves difficultés depuis plusieurs mois.

Pour l'exercice 2001, parmi les 49 principales compagnies aériennes européennes, 27 ont pu dégager un résultat d'exploitation positif. Le résultat a même été largement excédentaire pour Air France, Cargolux et les compagnies à « bas-coûts » EasyJet et Ryanair. En revanche Lufthansa, British Airways et SAS accusent des déficits d'exploitation importants pour cet exercice.

En France, Aéroports de Paris a enregistré pour 2001 un recul, de 3,5% pour le trafic passagers et de 2,2% pour les mouvements d'avions, la situation d'Orly étant particulièrement dégradée en raison des difficultés d'Air Liberté et de la baisse du trafic domestique et européen.

Les premiers résultats de l'année 2002 ne font pas état d'une reprise dans le transport aérien.

En Europe, on constate pour l'ensemble des vols réguliers, une baisse de 12,98% pour le trafic de passagers et de 6,95% pour le trafic de fret sur la première semestre de 2002.

En France, Aéroports de Paris a enregistré pour le premier semestre 2002 une baisse de 6,2% pour le trafic passagers et de 8,2% pour les mouvements d'avions.

Les prévisions de croissance sont toutefois optimistes à moyen et long terme. Selon l'International Air Transport Association (IATA), le trafic passagers devrait croître à nouveau d'ici 2005, avec une augmentation annuelle moyenne supérieure à 5% sur les grandes liaisons internationales et en Europe.

Concernant la France, les prévisions effectuées en août 2002 par l'IATA annoncent un taux de croissance moyen du trafic de passagers de 4,3% sur la période 2001-2006 intégrant une faible croissance en 2002 (+2,2%) et une reprise significative en 2003 (+6%), cette croissance du trafic étant principalement due au trafic international et intra-communautaire (+4,9% sur la période considérée).

10.1. Présentation du secteur

(à partir d'éléments communiqués par la F NAM)

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. A l'exception de l'aéroport binational Bâle-Mulhouse constituant également un établissement public, les aéroports de province sont de manière générale, hormis l'aéroport de Vatry géré par une filiale québécoise, gérés par les Chambres de Commerce et d'Industrie. Les personnels des CCI travaillant sur les sites aéroportuaires bénéficient du statut consulaire, de droit public, et ils sont régis par la convention collective des chambres de commerce ou pour quelques aéroports dont celui de Marseille par la convention collective des ports et docks

10.2. Données générales concernant la branche (source DGAC-DTE)

10.2.1 L'emploi

L'année 2001 a été difficile pour le transport aérien et, un certain nombre de compagnies aériennes ayant connu des défaillances ont été placées en redressement judiciaire.

Par jugement du 19 juin, le tribunal de commerce de Créteil a ordonné l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'encontre des compagnies AOM, Air Liberté et TAT European Airlines, assortie d'une période d'observation de 3 mois. Par jugement du 27 juillet 2001, ce même tribunal a arrêté un plan de reprise par cession des compagnies au profit de la société Holco SA, avec prise de possession à compter du 1^{er} août. La Société d'exploitation AOM Air Liberté (nom commercial Air Lib) filiale à 100% de la société Holco, a donc été constituée le 24 août 2001.

Le 22 novembre 2001, les dirigeants de la compagnie Aérolyon, ont déclaré cette dernière en cessation des paiements auprès du tribunal de commerce de Lyon. Ce dernier a ouvert, par jugement du 27 novembre 2001, une procédure de redressement judiciaire avec une période d'observation de six mois (soit jusqu'au 27 mai 2002).

Le 26 novembre 2001 la société Chalair s'est déclarée en cessation de paiements. Par jugement du 28 novembre 2001 le Tribunal de commerce de Caen a placé cette société en redressement judiciaire assorti d'une période d'observation de six mois.

Conséquence des difficultés de l'année 2001, les entreprises du secteur privé ont réduit leur voilure et le secteur qui comptait 20000 personnes à la fin 2000 en a perdu 3000 un an après.

Effectifs moyens pour l'année 2001 des principales compagnies aériennes françaises

Compagnies	Personnel au sol	Personnel navigant Technique	Personnel navigant commercial	Total
Air Atlantique	17	32	16	65
Aigle Azur	18	20	25	63 (au 14/03/02)
Air France	38 833	4 061	13 233	56 127
Air Lib	1 357	385	993	2 735 (08/02)
Air Linair	22	53	25	100
Air Littoral	286	293	157	736
Sté nouvelle Air Provence International	7 + 1 apprenti	6		14
Brit'air	409	350	270	1 029
Corsair	637	220	836	1 693
Corse Méditerranée	359	107	122	588
Euralair horizon	139	72	100	311 (au 24/04/02)
Regional CAE*	839	494	287	1 620
Star Airlines	120	55	95	270
Total Avion	43 044	6 148	16 159	65 351
Héli-Union	122	4		126
HLC Hélicap	19	23		42
SAF hélicoptères	20	13		33
Total hélicoptère	161	40		201

Informations 2001 obtenues auprès des compagnies / Source DGAC

* compagnie issue de la fusion de Regional airlines, proteus et Flandre Air et qui a démarré le 01/04/2001

Evolution des effectifs moyens des principales compagnies aériennes françaises (en%)

Compagnies	Années	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial	Personnel au sol	Total
Air Atlantique	2001/2000	-11,1	-15,8	30,8	-4,4
	2001/1999	23,1	14,3	54,5	27,5
Aigle Azur	2001/2000	0	-10,7	38,5	3,3
	2001/1999	17,6	-13,8	38,5	6,8
Air France	2001/2000	7	7,8	3,3	4,6
	2001/1999	10,2	22,4	10,6	13,2
Air Linair	2001/2000	23,3	-7,4	37,5	16,3
	2001/1999	178,9	38,9	144,4	117,4
Air Littoral	2001/2000	-13,6	-38,9	43	-7,5
	2001/1999	-13,6	-36,9	-26,1	-25,1
Brit Air	2001/2000	9,7	16,9	13,9	13,2
	2001/1999	17,8	38,5	31,1	28
Corsair	2001/2000	1,4	3,3	-4,2	21,9
	2001/1999	11,7	17,1	14	37,9
Corse Méditerranée	2001/2000	24,4	-0,8	1,7	4,6
	2001/1999	48,6	20,8	9,5	17,4
Star Airlines	2001/2000	-3,5	-12,8	0	-5,6
	2001/1999	-9,8	-15,2	10,1	-4,3

Compagnies	Années	Personnel navigant technique	Personnel au sol	Total
Héli Union	2001/2000	-20	5,2	4,1
	2001/1999	-33,3	8	5,9
HLC Hélicap	2001/2000	9,5	5,6	7,7
	2001/1999	9,5	0	5

Informations 2001 obtenues auprès des compagnies
Source DGAC

10.2.2 La formation

Le tableau suivant a été fourni 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.

	Contrats en cours au 01/01/01	Nouveaux contrats 2001	Fin normale des contrats	Rupture de contrats	Contrats traités en 2001
Contrats de qualification de – 26 ans	727	148	558	15	875
Contrats de qualification 26 ans et +	23	8	13	1	31
Contrats d'adaptation	473	975	442	25	1 448
Contrats d'Orientation Public 1	0	1	0	0	1
Contrats d'Orientation Public 2	1	2	3	0	3
Tuteurs	1	409	404	0	410
Total	1 225	1 543	1 420	41	2 768

Source : ADAGIO

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est variable selon les compagnies. La moyenne pour 13 des compagnies françaises de transport aérien (ayant renseigné le questionnaire DGAC) s'élève à 8,8% et s'échelonne de 2,17% à 22% selon les entreprises.

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.

10.2.3- 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.

1/ Durée du travail

Ces données doivent être interprétées avec précaution dans la mesure où les entreprises déclarent souvent à la rubrique considérée dans les questionnaires la durée légale qui peut être différente de la durée effective du travail.

Catégorie Socio-professionnelle	Durée moyenne hebdomadaire
Cadres	38,8
Prof. Intermédiaire	38,7
Employés	38,7
Ouvriers	38,9
Apprentis	35,9

Source : DADS – 1998 – SES - Tableau réalisé à partir de données SES
(Données concernant les salariés à temps complet)

2/ Rémunérations

Catégorie socio-professionnelle	Effectifs salariés permanents	Salaires nets moyens (milliers F)
Chefs d'entreprise	111	395
Cadres	9 449	396
Personnels – TA régulier	5 139	494
navigants - TA non régulier techniques	571	422
Prof. Interm.	13 147	172
Employés	12 743	150
Ouvriers	5 196	138
Ensemble	40 646	214

Source : idem

10.2.4. – La sécurité et la prévention

L'étude de la charge des postes de travail du personnel navigant technique et commercial court et moyen courrier lancée en 2000 à la demande des CHSCT de plusieurs compagnies aériennes est en phase de démarrage.

Cette étude, réalisée par l'Institut National de la Recherche sur la Sécurité en coopération avec différentes Caisses Régionales d'Assurance Maladie a été précédée par une étude préalable d'instruction visant à l'identification des situations prioritaires à analyser.

Statistiques des accidents du travail dans les transports aériens (Source CNAM)

	Année	1996	Année	1997	Année	1998	Année	1999	
Ensemble Transports Manutention (CTN 12)	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	
Effectif salarié	709 700		720 463		766 688		789 914		
Accidents avec arrêt	54 253	7,64	55 027	7,64	55 996	7,30	53 787	6,81	
dont accidents avec incapacité permanente	4 293	0,60	4 000	0,56	4 210	0,55	3 838	0,49	
dont accidents mortels	149	0,02	134	0,02	139	0,02	125	0,02	
	Année	1996	Année	1997	Année	1998	Année	1999	
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZA) personnel non navigant	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	
Effectif salarié	41 822		41 635		43 185		46 577		
Accidents avec arrêt	745	1,78	525	1,26	335	0,78	288	0,62	
dont accidents avec incapacité permanente	113	0,27	98	0,24	82	0,19	68	0,15	
dont accidents mortels	2	0,01	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	Année	1996	Année	1997	Année	1998	Année	1999	
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZB) personnel navigant	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	
Effectif salarié	17 971		18 549		20 887		22 358		
Accidents avec arrêt	865	4,81	700	3,77	535	2,56	453	2,03	
dont accidents avec incapacité permanente	43	0,24	47	0,25	50	0,24	42	0,19	
dont accidents mortels	4	0,02	3	0,02	4	0,02	4	0,02	
	Année	1996	Année	1997	Année	1998	Année	1999	
Services aéroportuaires (632EA)	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	
Effectif salarié	10 567		10 983		12 487		13 630		
Accidents avec arrêt	461	4,36	520	4,73	590	4,72	706	5,18	
dont accidents avec incapacité permanente	31	0,29	21	0,19	39	0,31	26	0,19	
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	

10.2-5 Le dialogue social

? Négociation collective de branche Personnel au sol du transport aérien

La négociation qui tendait à mettre à jour l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol, compte tenu de l'évolution législative intervenue ces 40 dernières années a abouti à la signature de l'avenant n°62 le 10 janvier 2001 entre la FNAM, le SCARA, la CGT, la CFDT et FO à l'issue de 4 ans de discussions. Cet avenant a été étendu par arrêté du 29 avril 2002.

L'avenant n° 63 portant sur la revalorisation des minima conventionnels et la formation professionnelle aux métiers de piste a été signé le 12 juillet 2001 entre la FNAM, la CFTC, la CGC et FO puis étendu par arrêté du 29 avril 2002.

L'avenant n°64 portant conversion de certains montants de la convention collectives en euros a été signé le 9 octobre 2001 entre l'ensemble des organisations syndicales et patronales puis étendu par arrêté du 29 avril 2002.

Personnel navigant du transport aérien

Aucune négociation au cours de l'année 2001

Personnel navigants des exploitants d'hélicoptère

Aucune négociation au cours de l'année 2001

? Négociation collective d'entreprise

En l'an 2001, la négociation collective d'entreprise a porté principalement sur les salaires et sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

10.3 Panorama du secteur

10.3.1 L'Etablissement public Aéroports de Paris

Avec 70,95 millions de passagers locaux (Passagers commerciaux hors transit direct) accueillis en 2001, la place aéroportuaire parisienne a connu une baisse d'activité de 3,5% par rapport à l'exercice antérieur.

La régression de 2001, après une excellente année 2000 (+6,9%) résulte des fortes pertes de la compagnie Air Lib, de la baisse du trafic national avec la mise en service du TGV Sud-Est (-9,5 %) et des résultats catastrophiques des quatre derniers mois de l'année 2001 suite aux événements du 11 septembre (-14 %).

Le trafic international qui représente 73 % du trafic parisien avec 51,9 millions de passagers a perdu 1,1 % alors que le trafic national (19,1 millions de passagers) a chuté fortement de 9,5 %.

Au 31 décembre 2001, 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 8 273 agents .

Evolution des effectifs d'Aéroports de Paris par catégorie professionnelle sur 3 années

Années	Cadres	Haute maîtrise	Maîtrise	Exécution principale	Exécution simple	Total
1999	802	1 579	2 804	2 339	325	7 849
2000	869	1 655	2 857	2 418	304	8 104
2001	943	1 727	3 016	2 308	279	8 273

Informations 2001 obtenues auprès d'ADP- Source DGAC

Le taux de féminisation pour l'année 2001 est de 39,8%.

Répartition par tranche d'âge des différentes catégories professionnelles (en %) en 2001

Catégories	Moins de 25 ans	De 25 ans à 49 ans	de 50 ans à 60 ans	plus de 60 ans
Cadres	1,0	65,0	31,0	3,1
Haute Maîtrise	0,4	64,9	34,1	0,6
Maîtrise	2,7	76,0	21,1	0,3
Exécution	8,1	80,3	11,4	0,2
Ensemble	3,7	73,8	21,9	0,6

Informations 2001 obtenues auprès d'ADPSource DGAC

Aéroports de Paris a embauché, en 2001, 1 472 personnes dont 384 en contrat permanent et 1 088 en contrat temporaire. Pour cette même année le pourcentage des embauches d'agents de moins de 25 ans est de 43,4% du total des embauches en 2001.

Le nombre de départs pour l'année 2001 s'élève à 1 303 agents. Il y a eu 135 démissions en cours d'année, 27 licenciements, 978 agents arrivant en fin de contrat, 7 départs en période d'essai, 121 retraites volontaires, 2618 retraites en régime normal et 9 décès.

Aéroports de Paris n'a jamais connu de chômage ou de chômage partiel.

Il n'y a eu aucun licenciement économique à ADP au cours des trois dernières années.

Les rémunérations à Aéroports de Paris

Il n'y a pas, à Aéroports de Paris, de personnel dont la rémunération dépende du rendement.

Tout le personnel titulaire d'ADP est payé au mois sur la base de l'horaire légal, c'est à dire 35 heures hebdomadaires depuis le 1^{er} janvier 2000.

La rémunération annuelle est celle versée aux agents pendant l'année considérée et présents à plein temps les douze mois de cette même année. Des rémunérations versées au titre de l'année précédente peuvent être, en particulier, prises en compte.

Depuis le début de l'année 2001, l'augmentation de la valeur de référence exprimée par rapport à la valeur atteinte au 31 décembre 2000, a été la suivante :

? 0,3% à compter du 1^{er} février 2001

? 0,4% à compter du 1^{er} septembre 2001

? 0,5% à compter du 1^{er} novembre 2001

Niveau mensuel moyen des salaires nets par catégorie professionnelle et par sexe en 2001

Catégories	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	4 309	3 634	4 154
Haute Maîtrise	2 872	2 807	2 855
Maîtrise	2 267	2 059	2 192
Exécution	1 879	1 651	1 789
Ensemble	2 624	2 205	2 486

Informations 2001 obtenues auprès d'ADP-Source DGAC

La durée du travail

La somme des heures théoriquement travaillées durant l'année a été de :

1 695 heures en 1999

1 540 heures en 2000

1 547 heures en 2001

La durée hebdomadaire du travail est de 35 heures depuis le 1^{er} février 2000.

Le dialogue social en 2001

En 2001 ont été conclus un avenant salarial (signé par CGC, CFDT, CFTC, SAPAP), un avenant à l'accord d'intéressement «objectifs 2001 » (CGC, CFTC, SAPAP) et un avenant à l'accord ARTT sur la création d'un compte épargne temps (CGC, CFTC, SAPAP).

La formation professionnelle

ADP a consacré 6,12 % de sa masse salariale brute imposable à la formation professionnelle, soit un budget consacré à la formation continue s'élevant à 16,6 millions d'euros. En 2001, plus de 261 000 heures de formation ont été dispensées.

10.3.2 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 dans la maintenance aéronautique, le transit de fret et l'informatique commerciale.

En 2001, le groupe Air France se situe au deuxième rang des compagnies aériennes européennes pour le transport de passagers et de fret.

Le 31 mars 2002, à l'issue de l'exercice 2001/2002, le capital social d'Air France était détenu à hauteur de 55,9% par l'Etat et, de 11,1% 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, à hauteur de 11,5% du capital. Plus de 72% des salariés de la société y avaient souscrit.

A l'issue d'une opération d'attribution d'actions gratuites en avril 2002, le capital de la société se répartissait entre l'Etat (54,4%), les salariés (12,7%) et un flottant de 32,9%.

Au cours de l'exercice 2001/2002, Air France a transporté 43,3 millions de passagers soit une augmentation de 2,2% par rapport à l'exercice précédent, dont 4,7 millions sur des dessertes en franchise.

L'exercice 2001/2002 d'Air France a été marqué par :

- ? La poursuite du développement de l'alliance Skyteam avec l'entrée d'Alitalia en juillet 2001 aux côtés d'Air France, de Delta Airlines, de Korean Air, d'Aeromexico et de CSA.
- ? La bonne résistance d'Air France à la crise déclenchée par les événements du 11 septembre 2001, en raison d'un premier semestre aux résultats fortement positifs et de ses atouts, que sont notamment le « hub » de Roissy CDG et le réseau équilibré de la compagnie.

Effectif total d'Air France au 31 décembre

	Cadres	Maîtrise/ Techniciens	Agents	Total des personnels au sol	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial	Total des personnels de la compagnie
1999	6 389	15 489	13 224	35 102	3 684	10 812	49 598
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
%	+7,2%	+4,2%	+0,1%	+3,3%	+7,0%	+7,8%	+4,6%

Informations 2001 obtenues auprès d'Air France Source DGAC

Sur un effectif total de 56 127 salariés, le taux de féminisation dans la compagnie Air France pour l'année 2001 est de 40,7%.

Répartition par tranche d'âge au 31 décembre 2001

	Cadres	Maîtrise/ Techniciens	Agents	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial
Moins de 25 ans	92	194	2 336	83	1 163
de 25 à 34 ans	1 067	2 671	6 564	1 006	6 367
de 35 à 44 ans	2 352	6 598	2 913	1 113	3 885
de 45 à 54 ans	3 035	6 190	1 848	1 450	1 767
55 ans et plus	971	1 516	486	409	51

Informations 2001 obtenues auprès d'Air France -Source DGAC

Niveau mensuel moyen des salaires bruts par catégorie professionnelle en 2001(en euros)

Cadres	Maîtrise/ techniciens	Agents	Commandants de bord	Officiers pilotes	Officiers mécaniciens	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial
3 897	2 705	2 092	12 749	7 106	9 198	9 568	2 507

Informations 2001 obtenues auprès d'Air France-Source DGAC

La durée du travail du personnel au sol d'Air France en 2001 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.

La formation professionnelle chez Air France

Le montant du budget consacré à la formation continue en 2001 est de 204 663 201 euros.

5,62% de la masse salariale ont été consacrés à la formation continue pour le personnel au sol en 2001, 21,33%[?] pour le personnel navigant technique et 13,50%[?] pour le personnel navigant commercial.

Au total, **10,48% de la masse salariale** ont été consacrés à la formation continue chez Air France en 2001.

Cette même année, Air France a formé 324 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 2001, 441 salariés ont bénéficié d'un contrat de qualification.

10.3.3 Les transporteurs régionaux

On entend par transporteurs régionaux, l'ensemble des compagnies françaises exploitant des liaisons régulières court-courrier en Europe (France, Europe communautaire ou extracommunautaire) principalement au départ de la province, et assurées au moyen d'appareils d'une capacité inférieure à 100 sièges.

De fait, ces transporteurs opèrent principalement sur des liaisons transversales province - province ou province - Europe s'appuyant sur des plates-formes de correspondance (hubs) régionales (Clermont-Ferrand pour Régional Compagnie Aérienne Européenne, Nice et Montpellier pour Air Littoral, Lyon pour Brit Air...). Au départ de Paris, ils n'exploitent en général que des liaisons à faible trafic, soumises à des obligations de service public et subventionnées, dans le cadre de l'aménagement du territoire.

En terme de parts de marché, le transport aérien régional est concentré, en dépit d'un nombre important de compagnies. Cette tendance s'est renforcée en 2000 avec le rachat par le groupe Air France des compagnies Brit Air, Proteus, Flandre Air puis Regional Airlines. Le réseau régional d'Air France a alors été redéfini en deux pôles : Brit Air et Régional Compagnie Aérienne Européenne, cette dernière regroupant depuis le 1^{er} avril 2001 Proteus, Flandre Air et Regional Airlines.

Outre ces compagnies du groupe Air France, les principales compagnies aériennes de transport régional françaises sont la Compagnie Corse Méditerranée, Air Littoral, Airlinair et Europe Continental Airways (Crossair Europe).

[?] Ces pourcentages élevés intègrent bien entendu le maintien des compétences réglementaires et les qualifications de type d'avion.

10.3.4 Les compagnies long courrier, charter et fret (hors Air France)

Ce secteur comprend 13 compagnies aériennes :

- ? les compagnies Air Lib, qui regroupe AOM et Air Liberté, Corsair et Aérolyon qui assurent, outre des vols à la demande, des liaisons régulières moyen et long courrier ;
- ? les compagnies «charter » Aéris, Euralair Horizons, Star Airlines, Air Méditerranée et Aigle Azur, Air Jet et Blue Line spécialisées dans les vols à la demande pour le compte d'agents de voyages ;
- ? les compagnies de transport de fret à la demande Airbus Transport International, Société Nouvelle Air Provence et Axis Airways.

10.3.5 Les compagnies étrangères

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.

ANNEXE I

LE CADRE REGLEMENTAIRE ET CONVENTIONNEL DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES

(éléments communiqués par la sous-direction des affaires sociales-Direction des Transports Terrestres)

I Modifications réglementaires intervenues en 2001-2002

I.I Réglementation communautaire

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 règlement dispose que pour les transports internationaux exécutés sous le couvert d'une licence communautaire, celle-ci est combinée avec une attestation de conducteur dans le cas où ce dernier est ressortissant d'un pays tiers à l'Union européenne. Cette attestation est délivrée au transporteur par les autorités de l'Etat membre dans lequel l'entreprise de transport est établie. Elle atteste que le conducteur est employé légalement par le titulaire de la licence communautaire, ou est mis légalement à sa disposition. Ces dispositions sont applicables à partir du 19 mars 2003.

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.

Cette directive 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.

I.II Réglementation nationale

Décret n° 2001-801 du 4 septembre 2001 portant adaptation du temps de travail dans les entreprises de transport de fonds en vue du passage à l'euro.

L'article L.212-7 du code du travail prévoit les dispositions selon lesquelles des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà du contingent annuel déterminé en application de l'article L.212-6 dudit code après autorisation de l'inspecteur du travail. Le même article dispose également que peuvent être autorisés, en cas de circonstances exceptionnelles, pour des périodes limitées, des dépassements au plafond de la durée maximum hebdomadaire du travail de 48 heures.

L'objet du décret du 4 septembre 2001 est, à l'occasion du passage à l'euro, de prévoir que les demandes de dérogations faites par les entreprises de transport de fonds soient centralisées pour l'ensemble de leurs établissements auprès de l'inspecteur du travail des transports compétent pour le siège de l'entreprise.

Arrêtés

Arrêté ministériel du 27 juillet 2001 relatif aux comités du travail institués au sein de la Société nationale des chemins de fer français.

Cet arrêté, pris en application du décret n° 99-1161 du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail du personnel de la SNCF, précise les conditions d'institution dans chaque région de la SNCF de comités du travail composés de représentants de la SNCF et de représentants du personnel, qui ont pour attribution d'examiner les difficultés éventuelles d'application dudit décret. Le directeur régional du travail des transports, ou son représentant, siège aux réunions du comité et, en cas de constat de désaccord entre les parties, rend une décision motivée.

Arrêté ministériel du 27 juillet 2001 relatif aux dépassements des limites maximales réglementaires ouvrant droit à indemnités pris en application de l'article 53 du décret n° 99-1161 du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail du personnel de la SNCF.

Cet arrêté fixe la liste des dépassements ouvrant droit à indemnités, tels, selon les personnels concernés, et dans certaines conditions, le dépassement de la durée journalière maximale de travail effectif ou la réduction de la durée du repos journalier.

Arrêté ministériel du 19 septembre 2001 relatif aux dérogations à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail dans les entreprises de transport de fonds en vue du passage à l'euro.

Cet arrêté pris pour l'application du décret n° 2001-801 du 4 septembre 2001 susvisé et de l'article R.212-7 du code du travail autorise dans les entreprises de transport de fonds une dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures pendant la période du passage à l'euro entre le 1^{er} octobre 2001 et le 28 février 2002 (46 ou 48 heures selon la période).

Arrêté ministériel du 19 décembre 2001 concernant l'horaire de service dans le transport sanitaire.

Cet arrêté fixe le modèle de feuille de route hebdomadaire individuelle à utiliser dans les entreprises de transport sanitaire, sur laquelle est enregistré le temps passé par les personnels ambulanciers au service de l'employeur.

Arrêté ministériel du 4 janvier 2001 modifiant l'arrêté du 17 novembre 1987 modifié relatif à la réglementation technique et de sécurité des remontées mécaniques.

Cet arrêté complète la réglementation technique et de sécurité des remontées mécaniques, par l'ajout de l'instruction du 4 janvier 2001 relative aux mesures à mettre en œuvre lors de la conception et la construction des téléphériques bicâbles en vue d'assurer la sécurité du personnel. Cette instruction définit des règles pour la conception des téléphériques bicâbles en vue d'assurer la sécurité du personnel d'exploitation et est applicable aux installations qui font l'objet d'une autorisation d'exécution des travaux à compter du 1^{er} janvier 2002.

II LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES TRANSPORTS TERRESTRE

II.1 LESTRANSPORTS ROUTIERS

2001 a été une année riche sur le plan du dialogue social puisqu' est intervenue la signature de **18 textes conventionnels (12 en 2000)** dans le cadre de la négociation collective nationale de branche.

1 – LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS EN 2001 (

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

Cette convention comprend **6 annexes**, ainsi que des **accords et protocoles** ayant eux-mêmes été souvent amendés. La superposition de textes qui en est résultée a rendu la convention complexe à lire, les travaux ayant porté essentiellement sur l'annexe 1 relative aux ouvriers, au détriment des

autres annexes dont les dispositions n'ont pu être adaptées aux évolutions constatées dans les entreprises du fait de l'introduction de nouvelles techniques de production (organisation du travail et emplois nouveaux nés avec la généralisation de l'informatique par exemple).

L'accent mis sur les ouvriers reflète l'importance numérique des emplois de conduite qui totalisent 70% des emplois (75,9% pour le transport routier de marchandises, 77,5% pour la location de véhicules industriels et 40% pour les activités auxiliaires du transport) mais il masque les différences croissantes entre les activités du transport routier. Depuis ces dernières années, les partenaires sociaux semblent avoir trouvé une solution en concluant des accords de révision des textes existants par secteurs d'activité spécifiques.

2. – Cette tendance à une rénovation de la structure même de la CCN, qui couvre près de **528 000 salariés**, s'est confirmée encore **en 2001** par la **signature de 18 accords** se rapportant aux secteurs d'activité du **transport routier de marchandises, du déménagement, du transport de fonds et valeurs et du transport interurbain de voyageurs**.

2. – **La Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation (CNIC)** qui est prévue par l'article 23 des dispositions générales de la CCN, est présidée par un représentant du ministre chargé des transports et composée de représentants des organisations patronales et de six organisations professionnelles syndicales représentatives de salariés.

Cette commission s'est réunie à **39 reprises en 2001** (contre 46 réunions en 2000, 74 en 1999, 62 en 1998, 66 y compris celles du conflit de novembre en 1997, 28 en 1996 et 15 en 1995). La reconquête du paritarisme dans les transports routiers amorcée en 1997, s'est confirmée en 2001 : en témoignent, particulièrement, **les 18 accords** précités qui ont impliqué pour leur signature toutes les organisations. Il s'agit de :

- ? **L'avenant n° 3 du 26/01/2001** à l'accord sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans ;
- ? **L'avenant n° 6 du 26/01/2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs ;
- ? **L'avenant n° 41 du 08/02/2001** au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (Annexe 1) ;
- ? **L'avenant n° 7 du 27/04/2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs (prime de risque) ;
- ? **L'avenant du 30/05/2001** relatif à l'interprétation des dispositions conventionnelles faisant référence au CAP de conducteur routier à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- ? **L'avenant n° 8 du 11/07/2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs (formation professionnelle) ;

- ? **L'avenant n°1 du 05/10/2001** à l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA voyageurs (AGECFA Voyageurs) du 29 mai 1998 – Annexe à l'accord national professionnel relatif au CFA – Voyageurs du 2 avril 1998 pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs ;
- ? **Le protocole d'accord du 14/11/2001** relatif au travail de nuit dans le transport routier de marchandises, les activités auxiliaires du transport et le transport de déménagement ;
- ? **L'avenant n°42 du 14/11/2001** au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers – (Annexe 1) ;
- ? **Les quatre avenants du 14/11/2001** concernant le salaire minimum professionnel garanti et la garantie annuelle de rémunération des personnels ouvriers (avenant n°89), employés (avenant n°77), techniciens et agents de maîtrise (avenant n°75) et cadres (avenant n°67) des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires de transport et des entreprises de déménagement ;
- ? **L'avenant n°9 du 14/11/2001** à l'accord sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance » ;
- ? **L'accord d'étape du 21/11/2001** sur l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport 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 » ;
- ? **L'avenant n°9 du 06/12/2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs (revalorisation des salaires minima professionnels garantis – prime de monitorat) ;
- ? **L'avenant n°10 du 12/12/2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs (inaptitude physique à la conduite) ;
- ? Enfin, **l'avenant n° 1 du 21/12/2001** à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement.

2- ANALYSE DES TEXTES CONVENTIONNELS SIGNES EN 2001

2.1 – Rémunérations

2.1.1 Transport routier de marchandises

- ? **4 avenants** ont été France le **14 novembre 2001** portant sur les personnels roulants et sédentaires du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport. Ces accords prévoient une augmentation des minima conventionnels de 1% à compter du 1^{er} novembre 2001 et de 1,7% supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2002.

Ces avenants ont été signés par l'Union des fédérations de transport (UFT) – mandatée par la Fédération nationale des transports routiers (FNTR) et la Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) – et l'Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) d'une part et la fédération FGTE-CFDT d'autre part.

Ces avenants ont été étendus par arrêté du 14 mars 2002 – Journal officiel du 23 mars 2002.

- ? **L'avenant n°9, du 14 novembre 2001** à l'accord sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance » du 23

novembre 1994, revalorise le salaire minimum professionnel garanti (SMPG) de 1,2% à compter du 1^{er} janvier 2001, de 1% à compter du 1^{er} novembre 2001 et de 1,7% à compter du 1^{er} janvier 2002 ainsi que la garantie annuelle de rémunération (GAR) de 2,5% au titre de 2001 et de 2,7% au titre de 2002.

Cet avenant est signé par l'UFT – mandatée par la FNTR et TLF – et l'UNOSTRA d'une part et la FGTE-CFDT d'autre part.

Il n'a pas été étendu.

2.1.2 Transport de fonds

? **L'avenant n° 9 du 6 décembre 2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991 revalorise les barèmes conventionnels des salaires minima professionnels garantis (SMPG) à compter du 1^{er} juillet 2002 de 2,7% pour l'ensemble des coefficients spécifiques à l'exception des coefficients 130CF, 110, 115 et 120 pour lesquels la revalorisation est de 3%. Cette revalorisation est assortie d'une étape au 1^{er} janvier 2002 de 1,3% à 1,6% pour les différents coefficients.

Cet avenant a été signé par l'UFT, mandatée par le Syndicat des entreprises de logistique des valeurs (SYLOVAL), d'une part et les fédérations CFE-CGC, FO-UNCP et FNCR d'autre part.

Il a été étendu par arrêté du 13 juin 2002 – Journal officiel du 15 juin 2002.

2.2 – Travail de nuit

? **Le protocole d'accord relatif au travail de nuit dans le transport routier de marchandises, les activités auxiliaires du transport et le transport de déménagement du 14 novembre 2001** définit en premier lieu la période nocturne comme étant celle comprise entre 21 heures et 6 heures. Il prévoit, en compensation du travail de nuit, une prime horaire, s'ajoutant à la rémunération effective, égale à 20% du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150M ainsi qu'un repos compensateur d'une durée égale à 5% du temps de travail accompli pour les salariés travaillant plus de 50 heures par mois au cours de la période nocturne.

Ce protocole a été signé par l'UFT – mandatée par la Chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD), la FNTR et TLF – et l'UNOSTRA d'une part, et les fédérations CGC, CGT, FNCR, CFTC et FGTE-CFDT d'autre part.

Il a été étendu par arrêté du 2 juillet 2002 – Journal officiel du 19 juillet 2002.

2.3 – Frais de déplacement

? **L'avenant n°41 du 8 février 2001** au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974 revalorise, à compter du 1^{er} janvier 2001, de 3,5% l'indemnité de repas ainsi que celle de repas unique, de 2,45% l'indemnité de grand déplacement avec un découcher et un repas et de 2,70% l'indemnité de grand déplacement avec un découcher et deux repas.

Cet avenant a été signé par l'UFT – mandatée par la FNTR, TLF, CSD et SYLOVAL – et l'UNOSTRA d'une part et les fédérations FGTE-CFDT, FNCR, FO-UNCP et CFTC d'autre part.

Il a été étendu par arrêté du 18 juillet 2001 – Journal officiel du 7 août 2001.

? **L'avenant n°42 du 14 novembre 2001** au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974 revalorise à compter du 1^{er} janvier 2002 de 3,5% l'indemnité de repas ainsi que l'indemnité de repas unique, de 2,45% l'indemnité de grand déplacement avec un découcher et un repas et de 2,70% l'indemnité de grand déplacement avec un découcher et deux repas.

Cet avenant a été signé par l'UFT – mandatée par la FNTR, TLF, la CSD et le SYLOVAL – et l'UNOSTRA d'une part et les fédérations FGTE-CFDT, FNCR et CFTC d'autre part.

Il a été étendu par arrêté du 14 mars 2002 – Journal officiel du 23 mars 2002.

2.4 – Primes spécifiques

Transport de fonds

? **L'avenant n° 7 du 27 avril 2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991 apporte une précision sur les personnels bénéficiaires de la prime de risques.

Cet avenant a été signé par l'UFT, mandatée par le SYLOVAL, d'une part et les fédérations FGTE-CFDT, FNCR, CGT, FO-UNCP et CFTC d'autre part.

Il a été étendu par arrêté du 5 novembre 2001 – Journal officiel du 16 novembre 2001.

- ? **L'avenant n° 9 du 6 décembre 2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991 crée une prime de monitorat versée mensuellement aux personnels « messenger moniteur », « agent de maintenance moniteur » et au personnel « opérateur moniteur » dès l'entrée en application des dispositions conventionnelles relatives à leur formation. Son montant brut est fixé à 76,23 euros (500F). (cf 1 – Rémunérations ci-dessus pour les signataires et l'extension de l'avenant).

2.5 – Formation

Transport de fonds

- ? **L'avenant n°6 du 26 janvier 2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991 réécrit l'article de l'accord relatif à la formation professionnelle (formation initiale – formation permanente) à laquelle sont assujetties les différentes catégories de personnel. Il précise également en annexe les programmes pédagogiques.

Cet avenant a été signé par l'UFT, mandatée par le SYLOVAL, d'une part et les fédérations FGTE-CFDT, FNCR, FO-UNCP, CFE-CGC et CFTC d'autre part.

Il a été étendu par arrêté du 18 juillet 2001 – Journal officiel du 7 août 2001.

- ? **L'avenant n°8 du 11 juillet 2001** à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et valeurs du 5 mars 1991 complète le nouveau système de formation professionnelle et précise les programmes pédagogiques concernés.

Cet avenant a été signé par l'UFT, mandatée par le SYLOVAL, d'une part et les fédérations FGTE-CFDT, FNCR, FO-UNCP et CFE-CGC d'autre part.

Il a été étendu par arrêté du 15 février 2002 – Journal officiel du 26 février 2002.

2.6 – Aménagement et réduction du temps de travail

- ? **L'avenant n°1 conclu le 21 décembre 2001** à l'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement lève les réserves émises dans l'arrêté d'extension du 10 avril 2001 à l'accord du 23 août 2000. Cet avenant précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation, les seuils de calcul des heures supplémentaires (35h pour les sédentaires, 39h pour les « grands routiers » et 37h pour les courtes distance et les contreparties (1h de travail si délai de prévenance inférieur à 3 jours, 2h si délai inférieur à 2 jours, 4h si délai inférieur à 24h) en cas de modification du programme indicatif d'activité.

Cet avenant a été signé par l'UFT – mandatée par la CSD – et l'UNOSTRA d'une part, et par la fédération FGTE-CFDT d'autre part.

L'arrêté d'extension sera publié en janvier 2003.

2.7 – Congé de fin d'activité

Transport routier de marchandises et déménagement

- ? **L'avenant n° 3 du 26 janvier 2001** à l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997 précise les modalités de prise en charge de la cotisation afférente au régime de prévoyance décès mis en place pour les bénéficiaires du CFA à raison de 50% par le fonds social, le reste étant réparti pour moitié au titre de la cotisation employeur et pour moitié par les allocataires au moment de leur départ.

Cet avenant a été signé par l'UFT – mandatée par le SYLOVAL, la FNTR, TLF et la CSD – et

l'UNOSTRA d'une part, et par les fédérations de salariés CFTC, CGT, FO-UNCP, FNCR d'autre part.

Transport interurbain de voyageurs

? **L'avenant n°1 du 5 octobre 2001** à l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA voyageurs (AGECFA) du 29 mai 1998 modifie les dispositions relatives à la composition du Conseil d'administration.

Cet avenant a été signé par l'UFT – mandatée par la FNTV – et l'UNOSTRA d'une part, et par les fédérations de salariés CFTC, CGT, FO-UNCP, FGTE-CFDT, FNCR et CFE-CGC d'autre part.

Il a été étendu par arrêté du 23 avril 2002 – Journal officiel du 4 mai 2002.

II 2 TRANSPORTS PUBLICS URBAINS

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

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

La **Commission mixte paritaire**, présidée par un représentant du ministre chargé des transports, a tenu **3 réunions en 2001** portant sur la mise en place éventuelle d'un dispositif ouvrant le droit à départ anticipé dès 55 ans et sur un engagement de négociations sur les conditions de travail et les conditions de cessation d'activité dans les transports urbains, prenant en compte l'évolution des métiers et de leur environnement.

Toutefois, la négociation n'a pas abouti à la signature d'accord en 2001.

II.3 LA SNCF

LA COMMISSION MIXTE DU STATUT DE LA SNCF

La Commission mixte du statut de la SNCF, compétente pour examiner les projets de modification à apporter au « **Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel** », s'est **réunie une fois en 2001, le 2 avril**.

Les négociations ont porté sur les modifications de l'article 2 du chapitre 8 et des articles 2 et 7 du chapitre 10 dudit statut relatifs aux demandes de changement de résidence pour convenances personnelles et aux conditions dans lesquelles sont accordés les congés, de manière à faire bénéficier les agents de la SNCF de droits similaires à ceux ouverts par la loi n°99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité aux salariés relevant du droit commun et aux agents des fonctions publiques.

Les négociations ont fait l'objet d'une homologation ministérielle en date du 29 mai 2001.

LES MESURES ET ACCORDS

Quatre accords (six en 2000) ont été conclus en 2001 dont trois concernent des protocoles préélectoraux pour les élections professionnelles du 21 mars 2002. Il s'agit :

? **de l'accord du 15 novembre 2001 sur l'emploi des travailleurs handicapés à la SNCF** qui a été signé par toutes les organisations syndicales à savoir la CGT, la CFDT, la FO, la CFTC, SUD-rail, l'UNSA, la CFE-CGC et la FGAAC.

Cet accord favorise l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise et prévoit le recrutement de 100 personnes handicapées pour 2002 (125 réalisées) ainsi que la mise en place au niveau national d'une

commission de suivi du plan de maintien dans l'emploi des personnes déclarées inaptes médicalement. La mission de cette commission sera de rechercher et de suivre la mise en œuvre d'axes de progrès dans la procédure de reclassement.

? **du protocole d'accord du 27 novembre 2001 relatif à l'élection des délégués du personnel** qui a été signé par la CGT, la CFDT, FO, SUD-rail, la FGAAC et le SNCS⁴.

Ce protocole a pour objet de fixer les modalités particulières d'organisation et de déroulement des élections du 21 mars 2002 des délégués du personnel.

? **du protocole d'accord du 17 décembre 2001 pour l'élection des représentants du personnel dans les comités d'établissement** qui a été signé par la CGT, la CFDT, FO, SUD-rail, la FGAAC, le SNCS, la CFE-CGC et l'UNSA.

Ce protocole a pour objet de fixer, pour les élections du 21 mars 2002, les modalités particulières de renouvellement des comités d'établissement.

? **du protocole d'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel dans les comités d'établissement : dispositions pratiques** qui a été signé par la CGT, la CFDT, FO, la CFTC, SUD-rail, l'UNSA, la FGAAC et le SNCS.

Par ailleurs, en octobre et novembre 2001, des chartes contractuelles bilatérales ont été signées individuellement par chacune des organisations syndicales représentatives et l'ensemble des comités d'établissement afin de leur permettre l'accès à l'intranet, l'ouverture d'un site électronique et l'utilisation de la messagerie électronique.

II.4 - LA RATP

LA COMMISSION MIXTE DU STATUT DE LA RATP

Cette commission a pour objet de discuter de toutes les modifications au « Statut du personnel » de la RATP en vue de leur approbation ministérielle.

Il n'a pas été nécessaire de la réunir en 2001.

LES MESURES ET ACCORDS

L'année 2001 a été marquée à la RATP par une politique contractuelle soutenue : au total **20 accords ont été conclus** (33 en 2000). Parmi ces textes, sept ont un champ d'application correspondant à l'entreprise et les autres ont été signés au niveau des départements concernés. Ces accords sont les suivants :

1 – Au niveau de l'entreprise :

? **Le protocole d'accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés** a été signé le **7 mars 2001** par toutes les organisations syndicales : CFDT, CFTC, CGC, CGT, CSA⁵, FSI⁶ et FO. Ce protocole est applicable pour une durée de 3 ans.

? **Le protocole d'accord concernant la désignation des représentants du personnel au Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** a été signé le **27 mars 2001** par les organisations syndicales suivantes : CFDT, CGT sauf le groupement intersyndical des ingénieurs et cadres, CSA et FO. Ce protocole est applicable pour une durée de 2 ans.

? **L'avenant n°1 au protocole d'accord sur l'aide apportée en matière de garde d'enfants** a été signé le **6 avril 2001** par toutes les organisations syndicales : CFDT, CFTC, CGC, CGT, CSA, FSI et FO.

⁴ SNCS : syndicat national des cadres supérieurs

⁵ Coordination des Syndicats Autonomes

⁶ Fédération des Syndicats Indépendants

- ? **L'accord d'intéressement 2001-2003** a été signé le **4 mai 2001** par les organisations syndicales suivantes : CFDT, CFTC, CSA, FSI et FO. Cet accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2003.
- ? **L'accord sur la promotion interne vers l'encadrement** a été signé le **3 septembre 2001** par les organisations syndicales suivantes : CFTC, CGC, CSA, FSI et FO. Cet accord est applicable pour une durée de 5 ans.
- ? **Le protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du 13^{ème} mois** a été signé le **30 septembre 2001** par toutes les organisations syndicales : CFDT, CFTC, CGC, CGT sauf le groupement intersyndical des ingénieurs et cadres, CSA, FSI et FO.
- ? **Le protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social à la RATP** a été signé le **23 octobre 2001** par toutes les organisations syndicales : CFDT, CFTC, CGC, CGT (groupement intersyndical des services ouvriers, syndicat confédéré des agents d'encadrement, techniciens, personnels de bureau et assimilés), CSA, FSI et FO. Ce protocole est applicable pour une durée de 4 ans.

Au niveau décentralisé des départements, retenons :

- ? pour le département Métro Espaces Services (MES) : **le protocole d'accord relatif à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois des agents des sous-filières B1 et BL en 2002** signé le **6 novembre 2001** par les organisations syndicales CFDT, CFTC, SAT, SIM et FO exécution.
- ? Pour le département RER : **le protocole d'accord sur le temps de travail et la création d'emplois pour les agents des gares et du contrôle RER en 2002** signé le **15 novembre 2001** par CFDT, CFTC, SAT, FSI personnels d'exécution et FO exécution
- ? Pour le département BUS : **le protocole d'accord** applicable pour une durée de trois ans **sur les métiers d'opérateurs du commercial et de la logistique du réseau de surface** signé le **9 mars 2001** par CFDT, CFTC, CGT personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau routier, FSI et FO et **l'avenant n°1 à l'accord d'application de l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour les machinistes-receveurs** signé le **31 octobre 2001** par CFDT, CFTC, CGT personnels d'exécution des services d'exploitation du réseau routier, FO exécution, SAB et SIB.

II.5. LA NAVIGATION INTERIEURE

Réduction du temps de travail

- ? L'accord portant sur diverses dispositions conventionnelles pour la **mise en œuvre de la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de transport de fret** par voie de navigation intérieure du 9 janvier 2001 remplace l'accord du 23 juillet 1998 portant le même intitulé et non étendu. Il règle les rapports entre les employeurs et l'ensemble des personnels navigants des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure répertoriées sous le code NAF C 612 ZB.

Cet accord a été signé par le Comité des Armateurs Fluviaux (CAF) d'une part, et par la fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) – CFDT et le syndicat de la marine fluviale CGT d'autre part.

Cet accord fait l'objet d'une opposition de FO.

- ? **L'accord concernant la réduction du travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicables au personnel salarié relevant du régime de flotte classique du 10 janvier 2001** s'inscrit, d'une part, dans le cadre des dispositions de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du

temps de travail et complète l'accord du 9 janvier 2001 et d'autre part, dans le cadre de l'accord du 23 juillet 1998 concernant les durées de travail et de repos divers, leurs modes d'organisation, la composition des équipages, le système de rémunérations applicables au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique. Cet accord remplace celui du 23 juillet 1998 portant sur les mêmes matières.

Par ailleurs, cet accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 16 mai 1992 portant définition et application du barème professionnel annuel de ressources minimales garanties pour le personnel de la flotte classique.

Cet accord a été signé par le Comité des Armateurs Fluviaux (CAF) d'une part, et par la fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) – CFDT et le syndicat de la marine fluviale CGT d'autre part.

Avant extension, cet accord nécessite la modification des dispositions du décret du 19 décembre 1983.

Cet accord fait l'objet d'une opposition de FO.

- ? **L'accord concernant la réduction du travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunérations applicables au personnel salarié relevant du régime de flotte exploitée en relèves du 2 avril 2001** s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et complète l'accord du 9 janvier 2001. Par ailleurs, cet accord annule et remplace les dispositions de l'accord dit de « navigation par poussage » du 22 décembre 1972.

Cet accord a été signé par le Comité des Armateurs Fluviaux (CAF) d'une part, et par la fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) – CFDT, la fédération nationale des ports et docks CGT et le syndicat de la marine fluviale CGT d'autre part.

Avant extension, cet accord nécessite la modification des dispositions du décret du 19 décembre 1983.

II.6. TELEPHERIQUES ET ENGINES DE REMONTEES MECANIQUES

Conditions de travail

- ? **L'avenant n°26 relatif aux conditions de travail et de sécurité du personnel à la convention collective nationale principale** a été signé le **23 juin 2001** par le syndicat national des téléphériques de France (SNTF) d'une part, et par la fédération nationale des syndicats de transports et du tourisme CGT, la fédération nationale des transports Force Ouvrière CGT – FO et la CFDT, d'autre part.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 15 février 2002 – Journal officiel du 26 février 2002.

Rémunérations

- ? **Quatre avenants** ont été signés le **23 juin 2001**, par le syndicat national des téléphériques de France (SNTF) d'une part, et par la fédération CGT-FO d'autre part.

Ces avenants, **n° 58 à l'annexe I (ouvriers), n°58 à l'annexe II (employés), n°56 à l'annexe III (techniciens et agents de maîtrise) et n°52 à l'annexe IV (ingénieurs et cadres)** revalorisent, avec effet au 1^{er} juin 2001, de 2% au coefficient 125, de 1,5% au coefficient 179 ainsi qu'au coefficient 565, les salaires minima professionnels pour une durée mensuelle de travail de 169 heures sans ancienneté.

Ces avenants ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 22 janvier 2002 - Journal officiel du 31 janvier 2002.

- ? **Quatre avenants** ont été signés le **18 décembre 2001**, par le syndicat national des téléphériques de France (SNTF) d'une part, et par la fédération CGT-FO d'autre part.

Ces avenants, **n° 59 à l'annexe I (ouvriers), n°59 à l'annexe II (employés), n°57 à l'annexe III (techniciens et agents de maîtrise) et n°53 à l'annexe IV (ingénieurs et cadres)** revalorisent, avec effet au 1^{er} décembre 2001, de 2,05% au coefficient 125, de 0,5% au coefficient 179 ainsi qu'au coefficient 565, les salaires minima professionnels pour une durée mensuelle de travail de 169 heures sans ancienneté. Ces avenants vont faire l'objet d'un arrêté d'extension prochainement.

ANNEXE II HARMONISATION SOCIALE EUROPEENNE

Dans le domaine du transport routier, la libéralisation du marché européen ne s'est pas accompagnée de progrès concomitants en matière d'harmonisation sociale, d'où des distorsions de concurrence favorisant le moins-disant social, au détriment de la sécurité des conducteurs et des autres usagers de la route ainsi que de 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 une priorité de la France qui a donné une nouvelle impulsion à ce dossier dans le cadre de sa présidence au deuxième semestre 2000. Les efforts ainsi déployés ont permis des avancées significatives.

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 (publiée au JOCE du 23 mars 2002)

Cette directive comporte une définition précise du temps de travail, incluant les temps d'attente lorsque leur durée n'est pas connue à l'avance. Elle fixe la durée maximale du travail à 48 heures hebdomadaires en moyenne sur une durée de quatre mois, pouvant être portée à six mois par des dispositions nationales conventionnelles ou légales, et à 60 heures au plus sur une semaine isolée. Le temps de travail quotidien est limité à 10 heures si du travail de nuit est effectué durant la période nocturne à définir par les législations nationales et comprenant au moins quatre heures entre 0 et 7 heures.

Le délai de transposition est fixé au 23 mars 2005.

Les conducteurs indépendants sont inclus dans le champ d'application de la directive, qui leur sera applicable au plus tard le 23 mars 2009, après une étude de la Commission réalisée deux ans avant sur les conséquences de leur exclusion.

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 afin d'instaurer une attestation de conducteur (publié au JOCE du 19 mars 2002)

Ce règlement 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 sera obligatoire à compter du 19 mars 2003. Un arrêté ministériel en préparation définira prochainement les conditions de délivrance et de contrôle de ces attestations en France.

Proposition de directive sur la formation des conducteurs

La Commission a présenté le 2 février 2001 une proposition de directive relative à la formation des conducteurs professionnels qui prévoit une formation initiale et continue obligatoire pour tous les conducteurs professionnels de véhicules de plus de 3,5 tonnes ou de plus de 9 places en s'inspirant assez largement du système mis en place en France. Cette proposition a donné lieu à l'adoption d'une orientation générale sur un texte au Conseil des Ministres des Transports des 6 et 7 décembre 2001 qui, après examen des amendements adoptés par le Parlement Européen en première lecture, le 17 janvier 2002, a permis l'adoption d'une position commune le 6 décembre 2002. Ce texte devrait être soumis au Parlement européen en deuxième lecture au cours du premier semestre 2003.

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.

ANNEXE III - DONNEES SUR LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES EN EUROPE

I Les effectifs salariés et non salariés du transport routier de marchandises dans l'Union européenne

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).

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

Nombre d'entreprises du secteur TRM							
Entreprises		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, Règlement sur les statistiques structurelles d'entreprises

Rapport CCTN

Pays	année	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et +	Total	Effectif 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

Rapport CCTN

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 véhicules)	1 véhicule	2 à 5	6 à 60	Plus de 60	Total
Nombre d'entreprises	47 021	17 643	3 666	54	68 384
Pourcentage	68,80 %	25,8 %	5,4 %	0,08 %	100 %

Observatorio social del transporte por carretera – décembre 2000

II 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.

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
Salaire mensuel moyen brut	1 040,59
Frais de route (Espagne)	825,39
Frais de route (TIR)	1 270,80
Charges patronales	244,26
Total des dépenses (Espagne)	2 062,58
Total des dépenses (TIR)	2 507,69

Source : rapport sur les charges sociales et fiscales dans les transports en Europe OPSTE-2002

A titre indicatif, est mentionnée la composition du salaire journalier d'un conducteur routier longue distance employé du transport routier de marchandises de la province de Barcelone. (pour l'année 2000).

	Euros
Salaire	33,10
Heure supplémentaire	8,64
Indemnité déplacement (Espagne)	35,89
Indemnité déplacement (TIR)	55,24

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.