

ETUDE DE BILANS SOCIAUX
D'ENTREPRISES DU TRANSPORT ROUTIER
ET URBAIN DE VOYAGEURS

PÉRIODE 1991/1993

G. BOUSSAC - I. MERLETTE

mars 1995

Observatoire Economique et Statistique des Transports

RESUME

Dans le cadre de l'observation sociale, l'Oest a réalisé cette étude de novembre 1994 à janvier 1995. Elle porte sur 12 entreprises du TU et sur 5 entreprises du TRV. Les effectifs de ces entreprises vont de 300 à 1 700 salariés pour les unes, et de 300 à 600 salariés pour les autres, et représentent environ 30 % des salariés des entreprises de 300 salariés et plus, de chacun des deux sous- secteurs.

Malgré l'érosion de leur activité économique, ces entreprises ont créé quelques emplois. Dans la structure des effectifs, la part des personnels d'encadrement des professions intermédiaires et celle des employés est plus faible que dans le transport routier de marchandises (TRM). En revanche, la part des ouvriers est nettement supérieure à celle du TRM (80% contre 49%). Les personnels roulants représentent 61% des effectifs ouvriers.

Comme pour les autres secteurs du transport, les emplois féminins occupent une place importante parmi les employés, et très faible parmi les cadres et les ouvriers. Le taux de rotation des effectifs est plus faible que dans le TRM. Corrélativement, le taux des entrées et des sorties est inférieur. On constate dans ces entreprises, une plus grande stabilité des effectifs, mais "vieillissants".

Les emplois à temps partiel représentent 4% de l'effectif moyen mensuel des réseaux du TU étudiés. Les CDD représentent 3% des effectifs, leur part dans les embauches s'accroît. Dans l'effectif total, l'effectif permanent est inférieur de 15% dans le TRV comparé au TU.

Malgré une situation inégale entre les PCS, la rémunération moyenne du TU est supérieure à celle du TRV, les roulants constituent une exception, avec par ailleurs, une durée du travail inférieure à la durée légale dans 70% des réseaux de TU étudiés. La hiérarchisation des rémunérations est plus élevée dans le TU que dans le TRV ; elle se concentre entre les cadres et les professions intermédiaires. De janvier 1991 à janvier 1994, l'évolution des rémunérations a été différente selon les PCS et selon les sous secteurs : en TU, de + 5,3% à +15,3% ; en TRV, de + 6,3% à +10,6% à comparer à l'évolution de l'indice des prix (+6,77%) et du SMIC (+9,06%). La forte évolution des prélèvements sociaux et fiscaux (+13,76%) a pesé sur l'évolution du pouvoir d'achat.

La formation professionnelle est plus développée dans le TURV que dans le TRM ; en 1993, elle a représenté 2,79% de la masse salariale du TU et 2% de celle du TRV. La formation professionnelle a bénéficié à 75% des personnels cadres, employés et ouvriers, 58% des ouvriers roulants, 83% des HM&M.

HISTOIRE D'UNE LOI CADRE :

Depuis la loi 77.769 du 12 juillet 1977 (J.O du 13/07/77), l'élaboration d'un bilan social dans les entreprises et leurs établissements à partir de 300 salariés, relève d'une obligation légale.

A l'image d'autres domaines, cette obligation est la résultante de pratiques existant dans certaines entreprises quant à la comptabilisation de données sociales.

Historiquement, cette comptabilisation est attribuée aux Etats-Unis. Certains grands groupes entendaient répondre aux critiques dont leur activité était l'objet. Ils justifiaient ainsi à la collectivité, les retombées positives que leurs activités généraient.

Ces pratiques sous forme d'audit social se sont répandues en Europe. Ces précurseurs entendaient donner au domaine social un outil statistique identique à ce qui existait déjà dans le domaine économique et financier.

En France, c'est plus particulièrement dans la mouvance d'organisations patronales qu'ont été menées des réflexions sur l'établissement d'un tableau de bord social. Ces réflexions se sont retrouvées traduites, notamment parmi les propositions du Comité d'études pour la réforme de l'entreprise, présidé par M. P. SUDREAU en 1975. C'est en effet parmi les propositions de ce comité que figure celle de réaliser dans les entreprises un bilan social annuel.

Pour les initiateurs de cette proposition, ce document serait établi à partir d'indicateurs représentatifs de la situation sociale et des conditions de travail propres à l'entreprise.

La loi votée par le Parlement reprend largement cette proposition. Elle a fait l'objet d'un décret et de quatre arrêtés dont un spécifique aux transports. Ces arrêtés reprennent la liste des indicateurs devant figurer dans le bilan social.

Le législateur entendait faire de cette loi, un cadre souple qui permette aux entreprises d'inclure les données propres à leurs pratiques en matière de politique sociale. C'est ainsi qu'il a, certes, fixé une liste précise d'indicateurs mais laissé à chaque entreprise, une liberté du contenu des éléments qu'elle y faisait figurer.

Néanmoins, par les arrêtés du 8 décembre 1977 (J.O du 10/12/77), les différents ministères de tutelle ont précisé, selon les secteurs d'activités ce qu'il était souhaitable que contiennent certains indicateurs.

Par exemple, sur les catégories socio-professionnelles, l'arrêté spécifique au secteur industriel et agricole précise que le bilan social doit distinguer les catégories suivantes : Ingénieur et Cadre ; Employé, Technicien, Agent de maîtrise ; et Ouvrier. Celui du commerce et des services ne différencie, quant à lui que les trois catégories suivantes : Cadre ; Employé Qualifié ; Employé Non-qualifié.

Pour évoquer celui spécifique aux Transports Terrestres et Aériens, cet arrêté faisait l'obligation de distinguer les personnels roulants, navigants et sédentaires pour bon nombre d'indicateurs.

Ces arrêtés édictaient aussi quelques spécifications particulières pour les entreprises et établissements de plus de 2000 salariés.

Les bilans sociaux présentent donc l'intérêt de donner sur 3 années (n; n-1; n-2), avec des indicateurs normalisés (dans leur appellation), un grand nombre d'éléments sur la réalité sociale dans les grandes entreprises.

Ces indicateurs sont au nombre de 7 :

- l'emploi ;
- les rémunérations et charges accessoires ;
- les conditions d'hygiène et sécurité ;
- les autres conditions de travail ;
- la formation ;
- les relations professionnelles ;
- les autres conditions de vie relevant de l'entreprise (budget, CE, prévoyance et retraite, ...).

L'étude est effectuée à partir des indicateurs suivants :

- **Emploi** : effectif total au 31 décembre de chaque année (ce sous indicateur nous donne l'ensemble des personnels de l'entreprise présents au 31 décembre) ;

l'effectif moyen mensuel (EMM) mémorise les effectifs présents le dernier jour de chaque mois civil, totalisé sur l'année et divisé par 12 ;

l'effectif permanent prend en compte les salariés sous contrat à durée indéterminée, à temps plein et présents toute l'année dans l'entreprise.

Ces sous-indicateurs donnent des indications sur la répartition par sexe, par âge, par ancienneté dans l'entreprise pour chaque PCS. L'étude donne également un état du nombre de CDD ou CDI. Un autre sous indicateur fournit des données sur les salariés relevant d'entreprises extérieures.

Un sous-indicateur fournit également des données sur le taux d'absentéisme.

- **Rémunération** : pour les rémunérations, l'étude s'attache à montrer les niveaux par PCS et leur évolution sur 3 ans avec en complément, la différenciation entre les personnels masculins et féminins. Elle donne également des indications comparant les évolutions des rémunérations avec la hausse des prix, enfin elle mémorise les évolutions issues d'accords conventionnels.

Formation : l'étude contient des indications générales sur la participation financière consacrée par l'entreprise en matière de formation et l'importance du nombre de stagiaires par PCS ayant bénéficié de formation professionnelle.

Cette étude sur le TURV jette enfin, un regard sur l'importance et son évolution des salariés occupés à temps partiel, et plus précisément pour le transport urbain.

.Avertissement :

Afin de s'adapter à la nomenclature d'activités européennes, le 1er janvier

1993, la nomenclature NAF remplace la nomenclature APE. Cette étude portant sur les années 1991-92-93, se situe à une période de transition, c'est pourquoi le code APE a été maintenu.

Pour les catégories socio-professionnelles, nous avons substitué à l'appellation CSP, le nouvel intitulé PCS. De plus, il convient de préciser que les personnels haute maîtrise et maîtrise sont abrégés HM & M.

ETUDE SUR DES BILANS SOCIAUX D'ENTREPRISES DU TRANSPORT URBAIN ET ROUTIER DE VOYAGEURS (TURV)

A la suite de l'étude réalisée au 1er semestre 1994 sur des bilans sociaux d'entreprises du Transport Routier de Marchandises et, suite à la demande exprimée lors d'une réunion du Groupe Social de l'Observatoire, l'OEST a entrepris une étude sur des bilans sociaux 1993 d'entreprises du Transport Urbain et Routier de Voyageurs (TURV).

Méthodologie :

Comme précédemment, cette étude a pu être réalisée grâce au concours de l'Inspection Générale du Travail et de la main d'oeuvre des Transports (IGMOT).

De l'obligation légale d'établissement d'un bilan social (entreprises de 300 salariés et plus) découle pour le secteur du transport urbain -TU- et routier de voyageurs -TRV-, une population possible de 45 entreprises représentant 31 694 salariés (source : EAE-OEST), se répartissant de la manière suivante :

Code APE 69.21 (TU)	31 entreprises	26 481 salariés
		dont 17 333 roulants
Code APE 69.22 (TRV)	14 entreprises	5 213 salariés
		dont 3 375 roulants.

Pour réaliser cette étude sur un délais de 3 mois (novembre 94 à janvier 95) nous avons relevé un échantillon, tant pour le transport urbain que

routier de voyageurs, d'entreprises de tailles différentes représentatives pour chacun des codes APE d'environ 1/3 des salariés.

Pour la période 91/93, en comparant en % à la population totale (sur le nombre de salariés TU + TRV dans les entreprises de 300 salariés et plus), l'échantillon observé est le suivant :

	Nbre d'entreprises	Nbre salariés	%de salariés*
69.21	12	6949	26
69.22	5	2047	39

Les entreprises de l'échantillon s'étagent de 300 à 600 salariés et de 300 à 1700 salariés, respectivement pour le transport routier de voyageurs et le transport urbain.

* Prise en compte des salariés de 45 entreprises de 300 salariés et plus du TU et du TRV.

BILAN TURV 1991-1992-1993

EMPLOI*

1- Poids des différentes catégories par rapport à l'effectif total

	Eff. total	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Roulant
1991	8937	2%	10%	6%	20%	63%
1992	9085	2%	10%	6%	19%	63%
1993	8996	2%	10%	6%	19%	64%

2- Répartition homme/femme selon les catégories et par rapport à l'effectif total

	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	1%	0%	8%	2%	3%	3%
1992	1%	0%	8%	2%	3%	3%
1993	1%	0%	8%	2%	3%	3%
	Ouvrier		Roulant		Total	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	18%	2%	59%	4%	7954	983
1992	17%	2%	59%	4%	8054	1031
1993	17%	2%	59%	5%	7909	1087

3- Poids des différentes catégories par rapport à l'effectif mensuel moyen

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Roulant	TotalEMM
1991	2%	13%	5%	30%	51%	8699
1992	2%	13%	5%	32%	49%	8319
1993	2%	12%	4%	29%	52%	8741

4- Répartition des salariés titulaires d'un CDD ou d'un CDI au 31 décembre

	Total		Total	Part CDD
	CDD	CDI		
1991	139	7781	7920	2%
1992	253	8022	8275	3%
1993	223	8423	8646	3%

*Chiffres arrondis par excès

5- Répartition par tranches d'âge

	< 25 ans	25 < x < 35	35 < x < 45	45 < x < 55	> 55 ans
1991	3%	25%	40%	25%	8%
1992	3%	26%	39%	25%	8%
1993	2%	25%	40%	25%	7%

6- Ancienneté

	1991	1992	1993
< 1 an	5%	5%	4%
1 < x < 5	18%	19%	20%
5 < x < 15	42%	40%	37%
> 15 ans	35%	36%	39%

7- Evolution de la mobilité

	Embauche			Départ		
	CDD	CDI	Total	Total dép.	dt fin CDD	D + Lic.
1991	467	409	876	1061	549	297
1992	596	313	909	982	498	213
1993	506	268	774	1011	435	251

nb : D + Lic.= démissions et licenciements autres qu'éco.

Evolution du ratio Embauche/Départ

1991 : 0,82

1992 : 0,92

1993 : 0,76

8- Absentéisme

Pour le secteur du TU (en nbre moyen de jours) :

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Roulant	Moyenne
1991	7,5	8	27	13	32,5	17,6
1992	8,5	9,5	28,5	11	37	18,9
1993	3,5	9	27	9	29	15,5

Soit en % :

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Roulant	Moyenne
1991	3,32%	3,54%	11,95%	5,75%	14,38%	7,79%
1992	3,76%	4,20%	12,61%	4,87%	16,37%	8,36%
1993	1,55%	3,98%	11,95%	3,98%	12,83%	6,86%

Pour le secteur du TRV (en nbre moyen de jours) :

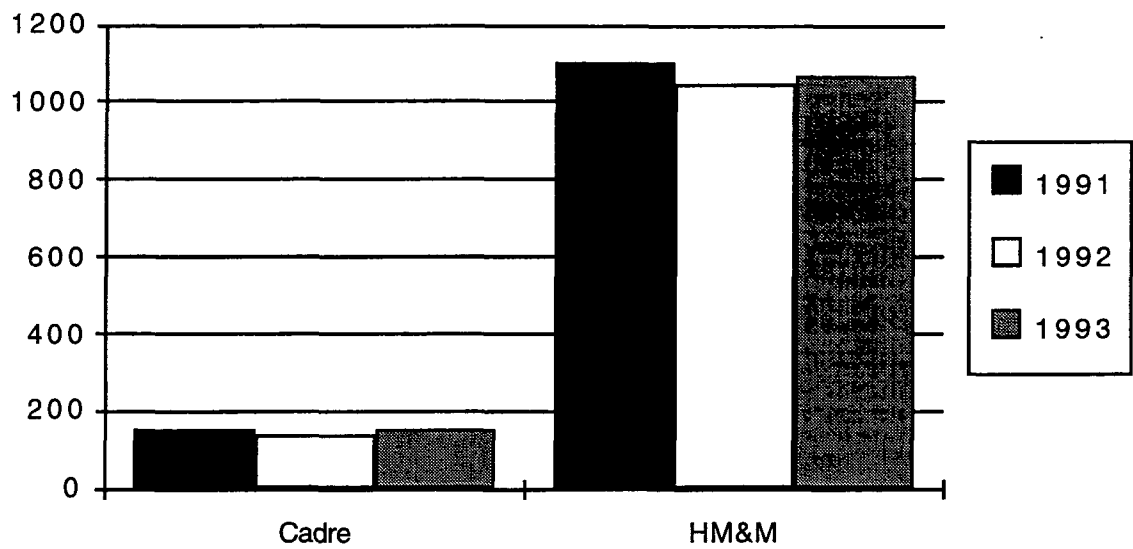
	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Roulant	Moyenne
1991	8	13,5	21,5	17	20	16
1992	4,5	11	13,5	15	20,5	12,9
1993	1	14	22,5	13,5	21	14,4

Soit en % :

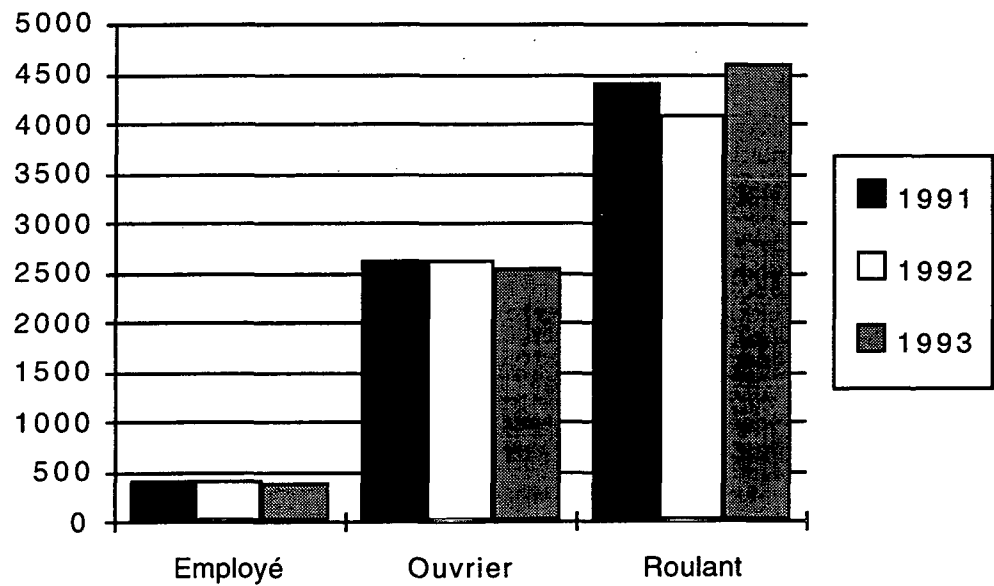
	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Roulant	Moyenne
1991	3,54%	5,97%	9,51%	7,52%	8,85%	7,08%
1992	1,99%	4,87%	5,97%	6,64%	9,07%	5,71%
1993	0,44%	6,19%	9,96%	5,97%	9,29%	6,37%

Emploi
Evolution de l'EMM

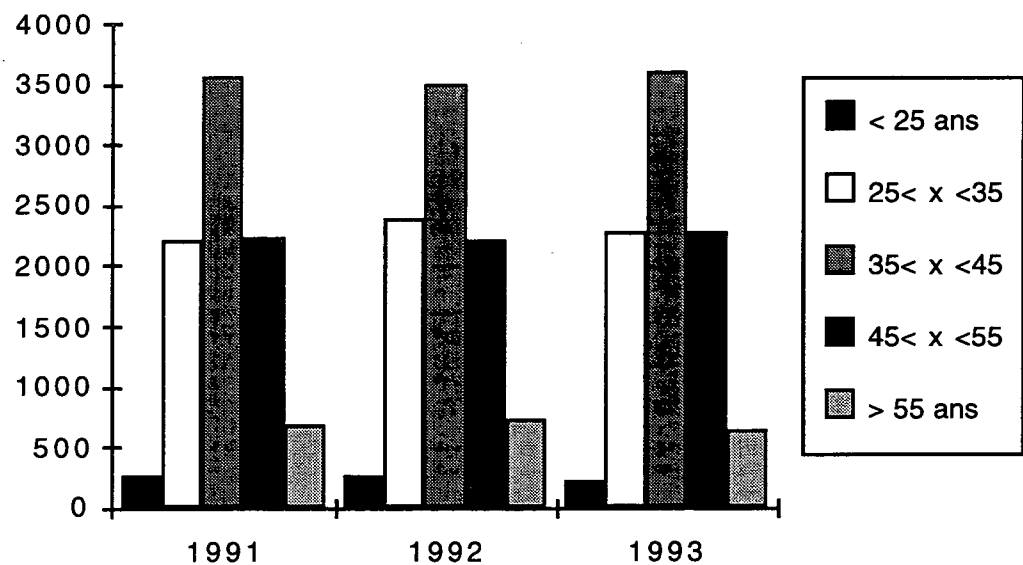
Cadres et HM & M



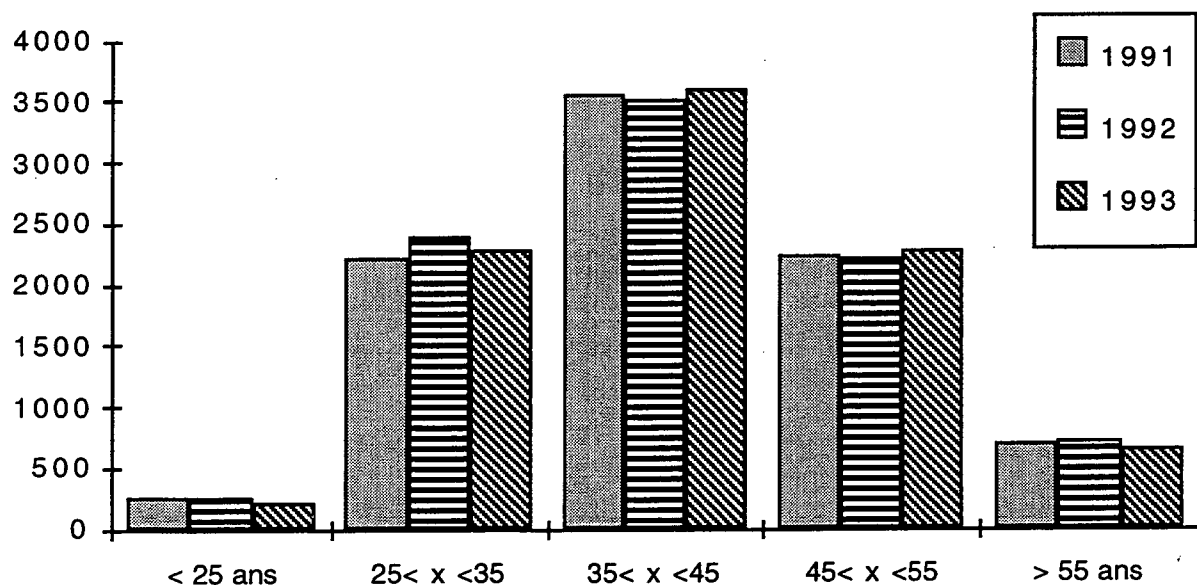
Employés, Ouvriers et Roulants



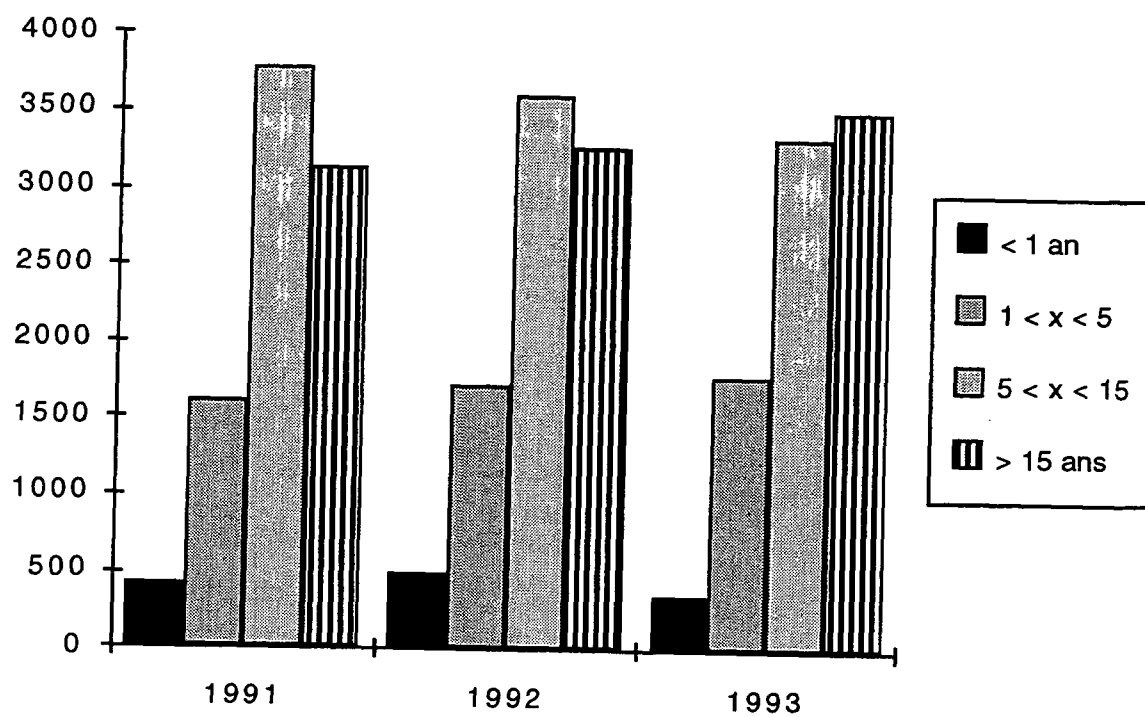
Pyramide des âges



Soit :

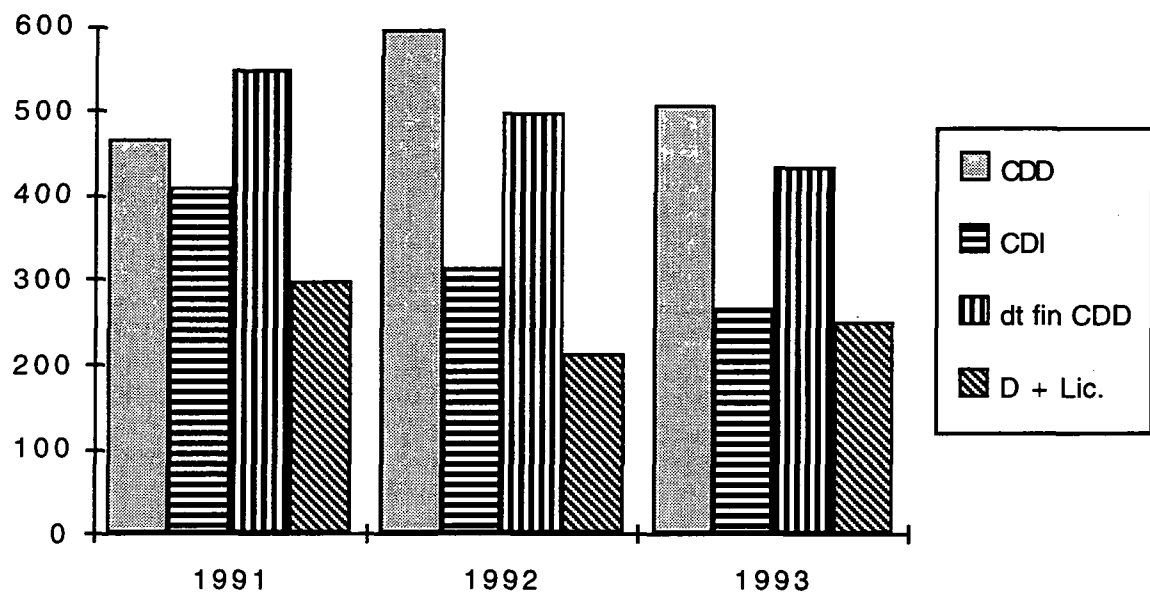


Pyramide des anciennetés

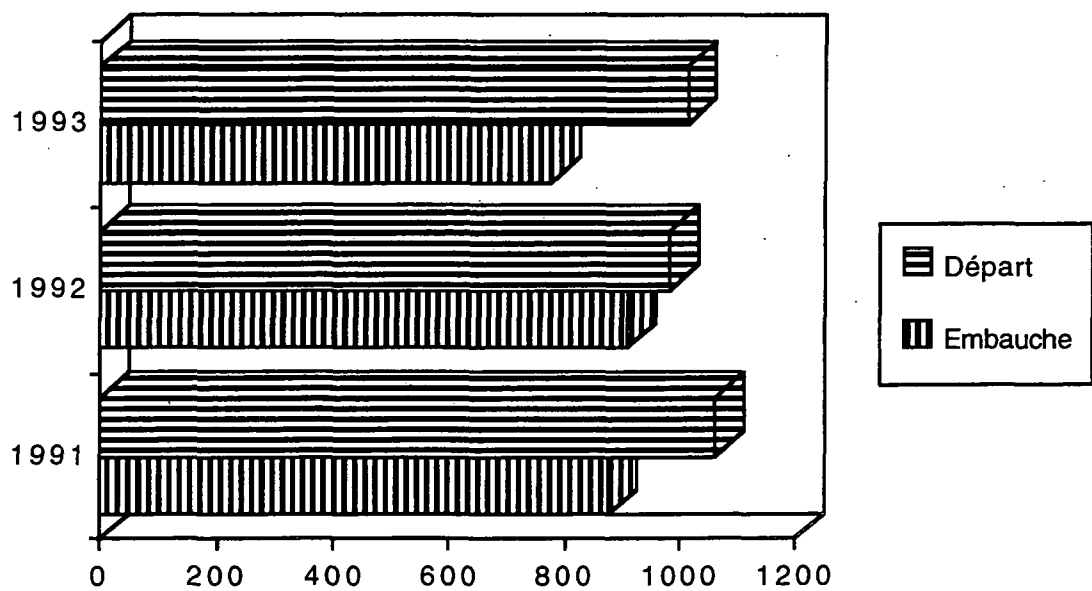


La mobilité

Evolution de la mobilité



Embauches/Départs



EMPLOI

Globalement le marché de l'emploi se dégrade depuis 1989 avec un recul des recrutements.

L'effectif salarié des transports a souffert du recul de l'activité en 1993 ; toutefois l'emploi a moins baissé dans le transport routier que dans les autres modes.

Pour les transports urbains et routiers de voyageurs (TURV), les effectifs ont peu évolué.

L'évolution des effectifs est certes faible :

- d'après le rapport du CNT, en routier voyageurs, on a une diminution des effectifs de - 0,8% en 1991 ;
- en urbain, ils augmentent de 2,3% et particulièrement la catégorie des salariés roulants : + 5,2%.
- pour les roulants : augmentation de 12,3 % ; 4085 salariés en 1992, 4587 en 1993 ;
- pour les ouvriers : baisse de 3,3 %, sur la même période ; 2632 salariés en 1992 contre 2545 en 1993.

D'après l'étude, dans l'ensemble on a une certaine stabilisation des effectifs :

	Effectifs	Evolution sur l'année n - 1
1991	8937	-
1992	9085	+ 1,65 %
1993	8996	- 0,9 %

Par rapport à l'effectif total (ET) au 31 Décembre des années 93/91, 59 emplois ont été créés et 42 emplois par rapport à l'effectif moyen mensuel (EMM).

L'évolution du ratio Embauche/Départ pour chacune des 3 années 91 à 93 marque une érosion puisque ce ratio passe de 0,82 en 1991 à 0,76 en 1993 soit une baisse de près de 7 %.

Au total de 91 à 93, l'évolution des emplois a été faible (+ 0,6%) mais positive. Le résultat doit être mis en relation avec le ralentissement de la croissance économique marquée depuis 1990.

Plus spécifiquement et pour les deux sous-secteurs d'activités du TRV concernés par la présente étude, l'indicateur d'activité, en moyenne annuelle du nombre de voyageurs transportés entre 91 et 93, a baissé de 0,10 % pour le transport urbain et de 0,20 % pour le transport interurbain.

Nous avons également analysé le rapport pour l'année 93 entre l'effectif total au 31 Déc. (ET), l'effectif moyen mensuel (EMM) et l'effectif permanent (EP).

Pour chacun des deux sous-secteurs, les ratios sont les suivants :

En TRV $EMM/ET = 95,7$ $EP/ET = 80,2$

En TU $EMM/ET = 93,13$ $EP/ET = 95,8$

Rappelons que ces sous-indicateurs concernent les salariés relevant directement de l'entreprise. L'EMM concerne l'ensemble des salariés présents le dernier jour de chaque mois civil dont la somme annuelle est divisée par 12, l'EP concerne les salariés titulaires d'un CDI et à temps plein.

La différence entre le ratio EMM/ET pour les deux sous-secteurs est très faible. Elle est légèrement supérieure pour le TRV de 2,75 % comparée au TU.

La situation est, par contre, très différente pour le ratio EP/ET de chacun des deux sous-secteurs. En effet, pour le TRV, ce ratio est de 80,2 ; pour le TU, de 95,8. Cet écart de près de 20 % est cohérent avec les données de l'enquête emploi 92 de l'INSEE (cf ci-après les données générales sur le temps partiel).

D'après les données de l'UNEDIC, les effectifs globaux des transports urbains et routiers de voyageur augmentent de 2,3% de 1991 à 1992.

La comparaison des effectifs salariés de l'ensemble des activités économiques à ceux des transports terrestres (hors RATP et SNCF) et à ceux de l'étude sur les bilans sociaux des entreprises de TURV donne les résultats suivants :

	Transp. Terrestr	Evolut° (%)	Ensble Eco.	Evolut° (%)	Etude B.S*	Evolut° (%)
1991	359137	1,25	13 728 234	- 0,67	8937	-
1992	360951	- 0,23	13 590 846	- 1	9085	1,65
1993	364768	0,45	13 379 367	- 1,56	8996	-0,9

(source : Unedic, Etude B.S) *= effectif total au 31/12

En ce qui concerne l'année 1993, en règle générale, les transports résistent à la récession. Dans l'ensemble, les effectifs sont restés stables et les entreprises moyennes (50 à 99 salariés) du secteur ont créé des emplois (source: UFB-Locabail, Rapport du CNT).

Voyons plus précisément l'évolution des effectifs salariés entre 1991 et 1993 dans le TU et le TRV (chiffres UNEDIC) :

	TU	Evolution	TRV	Evolution
1991	43 840	0,45	33 070	2,24
1992	44 010	0,39	34 166	3,31
1993	42 844	- 2,64	36 724	7,48

En ce qui concerne l'étude les évolutions sont les suivantes sur le total des effectifs au 31 décembre de chaque année pour les deux sous-secteurs :

TRV	92/91	=> + 0,05 %	TU	92/91	=> + 2,03 %
	93/92	=> + 0,17 %		93/92	=> - 1,25 %
	93/91	=> + 0,23 %		93/91	=> + 0,76 %

Sur les entreprises étudiées, l'évolution de l'emploi des transports urbains est plus favorable que celle mesurée par l'UNEDIC (+ 0,76% contre - 2,27 %). Pour le transport routier de voyageurs la présente étude montre une stagnation légèrement positive (+ 0,23 %) mais très inférieure à celle mesurée par l'UNEDIC (+ 0.23% contre + 11%).

Evolution des différentes CSP

- **un pourcentage inférieur des cadres et ingénieurs** -> 7,3% dans l'ensemble du secteur contre 11,8% dans l'ensemble de l'économie ; d'après l'étude, le pourcentage de cadres et ingénieur confirme cette faiblesse avec 2% ("autres transports terrestres" = 9,5%). Comparativement à l'étude précédente sur le TRM, le taux d'encadrement est nettement plus faible (2%

pour le TURV contre environ 9 % pour le TRM)

- **comparativement au TRM, la part des HM & M est plus faible :** 10 % en TURV contre 15 % pour la même période, pour le TRM. Dans l'ensemble des transports, cette CSP représente 6,7 % de la totalité des effectifs en 1992, et dans l'ensemble de l'économie, 11,5% des actifs occupés.

- **un pourcentage relativement faible des employés :** d'une manière générale, les employés, dans les "autres transports terrestres" ne représentent que 10,8% de l'ensemble des effectifs.

Dans l'échantillon analysé dans l'étude des bilans sociaux d'entreprises du TRM, les employés représentaient environ 29 % des effectifs pour l'année 1992. Ils représentent 6 % au total des effectifs de la présente étude.

- **un pourcentage très fort d'ouvriers dans l'ensemble du secteur transport :** les ouvriers, pour une grande part des chauffeurs, constituent 53% des effectifs (contre 29% dans l'ensemble de l'économie) avec plus de 70% en TRM et en transport de voyageurs (source : Comptes des Transports 92). Les chauffeurs représentent 27,7% des effectifs dans les transports (contre 2,5% dans l'ensemble de l'économie) et 72% dans le transport de voyageurs.

En ce qui concerne l'étude, la majorité des entreprises sépare les ouvriers sédentaires, des ouvriers roulants. Par ailleurs, d'après l'échantillon étudié, les roulants représentent plus de 50% des effectifs.

Evolution par secteur de l'effectif roulant (sources : EAE, CCTN, Etude)

	1991	1992	1993
Transport	53	54	n.c
dt :			
TU	67	68	n.c
TRV	76	76	n.c
Etude	51	49	52

(en % du total de l'EMM)

Les effectifs salariés des entreprises de transport public urbain, hors RATP, sont passés de 29 468 en 1984 à 31 636 en 1992 soit une augmentation de 7 % environ (source : UTP)

Evolution des effectifs ouvriers sédentaires(sources : EAE, CCTN, Etude)

	1991	1992	1993
TU	11	11	n.c
TRV	7	7	n.c
Ens.Transp.	12	12	n.c
Etude	20	19	19

(en % du total des effectifs)

D'après l'étude, le pourcentage d'ouvriers est plus faible (en moyenne 19 %) que celui des roulants qui représentent environ 51% des effectifs.

De plus, ce pourcentage est supérieur à celui de l'ensemble du secteur Transport, où les ouvriers sédentaires ne représentent que 12 % du total des effectifs.

On notera la différence non négligeable pour les PCS "ouvrier" et "roulant" entre ce qu'elles représentent dans l'effectif total (ET) et dans l'effectif moyen mensuel (EMM).

Pour la PCS "ouvrier", le pourcentage est de 29 % dans l'EMM, seulement 19 % dans l'ET. A l'inverse pour les roulants, ces pourcentages sont respectivement de 52 % et 64 %. Cette différence peut être consécutive à des saisonnalités d'activités spécifiques à ces deux PCS, ou simplement à des périodes d'absences, ou signifier pour un temps donné une embauche importante de CDD.

Dans la structure d'âge, les transports sont caractérisés par le poids relativement faible des classes d'âge extrêmes :

- les jeunes de - 25 ans représentent 6,5 % des effectifs de l'ensemble des Transports en 1992 et 8,9 % pour l'ensemble de l'économie (source : Enquête Emploi 92 - INSEE) ;
- les + 50 ans représentent 16,8 % des effectifs pour l'ensemble du secteur et 18,5 % pour l'ensemble de l'économie (source : Enquête Emploi 92 - INSEE).

L'échantillon étudié donne les résultats suivants :

- les - 25 ans représentent en moyenne 2,5 % des effectifs ;
- les 45/55 ans, 25 % et les + 55 ans, 7,5%.

A noter que pour le TURV, la possibilité réglementaire de conduite se situe à 21 ans seulement (18 ans pour le TRM).

Sur la période 91/93, le tableau n°5 (page 7) montre une stabilité dans la répartition par tranche d'âge, hormis une baisse de 1 % dans chacune des tranches extrêmes. La dégradation du ratio Embauches/Départs pour l'une, et sans doute quelques départs en pré-retraite pour l'autre, expliquent cette très faible évolution. Le tableau n°6 de la même page montre quant à lui, une baisse sensible de la tranche "5-15 ans", essentiellement au profit de la tranche d'ancienneté "> 15 ans".

Globalement, on assiste à un vieillissement des effectifs dans les entreprises étudiées. La faible hausse (+2 %) de la tranche d'ancienneté "1-5 ans" résulte sans doute, des embauches en CDD confirmées ensuite en CDI lors de la "titularisation" de ces personnels.

Structure par sexe et qualification

Une récente étude réalisée par le CEREQ indique que la féminisation des emplois est continue. Elle progresse de 1,5 millions entre 1982 et 1990 alors que l'effectif des hommes s'est stabilisé.

En 1993, 44,5 % des actifs sont des femmes contre 40 % en 1982 et 34 % en 1961. Cela étant, cette progression ne modifie pas le caractère très peu ou pas féminisé de certains secteurs. Ceux-ci gardent leur caractère à dominante masculine.

L'analyse des bilans sociaux du TURV confirme les appréciations données dans l'étude du CEREQ. On peut également noter que comparativement à l'étude sur les bilans sociaux du TRM, les femmes sont moins présentes dans les entreprises du TURV.

En effet, lorsqu'on observe les deux échantillons sur la même année (à savoir 1992), on constate des écarts très importants.

Les femmes sont présentes dans les catégories suivantes -par rapport au total des effectifs de chacune des CSP citées- (source : Etude sur le TRM,

Etude sur le TURV) :

- 32 % des effectifs "agents de maîtrise" dans le TRM contre 20 % pour la même catégorie dans le TURV ;
- 62 % des effectifs "employés" dans le TRM contre 32 % pour la même catégorie dans le TURV.

Dans le secteur transport, 53 % des femmes sont dans la PCS "employé" contre 8,6 % des hommes. Dans l'ensemble de l'économie, 47,5 % des femmes se placent dans cette catégorie contre 10,9 % des hommes (source : Enquête Emploi 92-INSEE).

Dans l'ensemble de l'économie, on peut noter que pour 14 % de femmes cadres entre 25 et 39 ans , il y a 27 % de cadres hommes dans la même tranche d'âge. Pour la même tranche d'âge, 8,55 % de femmes et 38 % d'hommes sont ouvriers (source : Enquête Emploi 92 INSEE).

La mobilité

Répartition des salariés titulaires d'un CDD ou d'un CDI au 31 Décembre , pour l'année 1993 :

- dans l'ensemble du secteur transport, le recours aux CDD est plus important que celui aux CDI puisqu'il est de 7 %, en moyenne, contre 2 % (source : DARES) ;
- dans l'ensemble de l'économie : 4,3 % contre 1,5 % (source : DARES) ;
- en ce qui concerne l'échantillon étudié, la part des salariés titulaires d'un CDD au 31 Décembre est de 3 % ; elle progresse de 1 % entre 91 et 93.

Dans l'ensemble du secteur, les recrutements sur contrat à durée déterminée sont plus fréquents. On a une progression des taux d'entrée qui provient de la hausse des recrutements sur CDD alors que les taux d'embauche sur CDI continuent à diminuer.

Au niveau de l'étude sur le TURV, ce constat semble se confirmer puisque l'on a respectivement (en % du total de l'EMM) :

	1991	1992	1993
CDD	5,3	7,1	5,7
CDI	4,7	3,7	3

La mobilité de l'emploi dans les transports en 1992 : un net ralentissement.

Comparaison du taux d'entrée et de sortie du secteur Transport, de l'ensemble de l'économie et des bilans sociaux étudiés (TU + TRV) en 1992 (en %) :

	tx rotat°	évol eff.	tx entrée	dont CDD	CDI	tx sortie	fin CDD	Dém.	Lic.(1)
Etude	22,7	0,6	10,9	7,1	3,7	11,8	5,9	2,5	
Transp	27,5	-0,3	27,3	17,1	8,2	27,6	12	6,4	2
Eco	28,7	-2	27,7	18,8	6,7	29,7	15,7	5,4	1,9

(Sources : INSEE lière n°284 oct.93 ; Etude B.S TURV)

- Les salariés entrés dans un établissement du secteur Transport de 50 salariés et plus au cours de l'année 92 représentent 27,3% de l'effectif présent au 1^{er} janvier.

- Les embauches sur CDD représentent 17,1 % de l'effectif présent et les CDI, 8,2 %.

- Comparativement avec l'étude des bilans sociaux des entreprises de TURV: les salariés entrés au cours de l'année 92 représentent 10,9 % de l'effectif présent (7,1 % sous CDD et 3,8 % sous CDI). Les transports présentent un taux supérieur d'embauches fermes par rapport à la moyenne générale qui est de 6,7 %. En revanche, en ce qui concerne le secteur étudié, ce taux est faible : 3,7 %.

Néanmoins, les recrutements sous forme de CDD représentent, par rapport au secteur des transports et à l'ensemble de l'économie, en pourcentage du total des entrées, un taux médian de : 65 % pour l'étude B.S contre 63 % pour le secteur des transports et 67 % pour l'ensemble de l'économie en 1992. Pour la même année, les effectifs baissent de 0,23 % dans les Transports, de 1 % dans l'ensemble de l'économie et progressent de 1,65 % dans l'échantillon étudié (cf : tableau p.15).

- 27,6 % des salariés du Transport présents au 1er janvier 1992 ont quitté leur établissement au cours d'année : 12 % sont partis à la fin de leur CDD, 6,4 % ont démissionné, 3,9 % ont été licenciés.

Pour le secteur étudié : 11,8 % (dont 5,9 % pour fin de CDD et 2,5 % pour

licenciements et démissions) ont quitté leur établissement au cours de l'année 1992.

- Les démissions dans les Transports présentent un taux supérieur à celui de l'ensemble des activités : 6,4 % au lieu de 5,4 %.

Dans l'étude des bilans sociaux, les démissions associées aux licenciements présentent, en revanche, un taux très inférieur à celui de l'ensemble de l'économie : 2,5 % contre 7,3 %.

On constate qu'en 1992, les entreprises de 50 salariés et plus du secteur Transport commencent à ressentir les effets de la dégradation générale de l'emploi.

Le tableau situé p.15 nous montre dans les entreprises étudiées et par rapport au secteur Transport et à l'ensemble de l'économie, un marché de l'emploi moins dégradé, et au total une plus grande stabilité des emplois.

Evolution du taux de mobilité

Les mouvements de main d'oeuvre tendent à diminuer : Evolution du taux de rotation d'après l'étude :

1991	22,2 %
1992	22,7 %
1993	20,4 %

Dans les Transports, le taux de rotation était de 31,3 % en 1991 contre 27,5% en 1992 ; quant à l'ensemble de l'économie, il était de 30,3 % contre 28,5 %. Par rapport à 1991 où le taux était légèrement supérieur à la moyenne, en 1992, il est inférieur de plus d'un point (27,5 % contre 28,7 %). En ce qui concerne l'étude, le taux de rotation depuis 1991 reste inférieur à la moyenne : 22,2 % contre 30,3 % pour l'ensemble de l'économie.

Après une hausse de 0,5 % en 1992, il diminue en 1993 de 2,3 %, et de 91 à 93 de près de 9 % (8,82 %).

Les embauches diminuent : pour les entreprises étudiées :

- Comparaison du taux d'entrée, de sortie et de rotation, successivement pour les années 91/92/93 (voir chiffres p. 7) :

Entrées*	Sorties	Rotation**
10 %	12,2 %	22,2%
10,9 %	11,8 %	22,7 %
8,8 %	11,5 %	20,4 %

- Ratio Embauche/Départ, successivement pour les années 91/92/93 :

0,82

0,92

0,76

- Les mouvements Embauche/Départ, successivement pour les années 91/92/93 :

Embauches	Départs	Variation
876	1061	- 185
909	982	- 73
774	1011	- 237

Soit :

- 2,00 % de l'effectif total au 31/12/91
- 0,80 % " " " 31/12/92
- 2,63 % " " " 31/12/93

et

- 2,12 % de l'EMM 1991
- 0,87 % " " 1992
- 2,71 % " " 1993

D'après l'étude des bilans sociaux d'entreprises du TURV :

- pour 1992, le taux d'entrée de l'échantillon étudié (10,9 %) est nettement inférieur à celui du secteur Transport (27,3 %) et celui de l'ensemble de l'économie (27,7 %) ;

- constat identique pour le taux de sortie de l'échantillon : 11,8 % contre 27,6 % pour les transports et 29,7 % pour l'ensemble de l'économie.

* en % de l'EMM (id pour le taux de sortie)

** (Embauches + Départs) / EMM

Néanmoins les sorties se réduisent : le taux de sortie est supérieur au taux d'entrée, ce qui témoigne de la dégradation de l'emploi, mais dans une proportion nettement moindre que dans l'ensemble des activités

Comparaison des **entrées** (CDD/CDI) dans le secteur "Transport", l'ensemble de l'économie et l'échantillon étudié (en % du total de l'EMM) :

	Ensble	Eco	Etude	B.S	Sect. Transp	
	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI
1991	4,7	2	5,4	4,7	6,7	3
1992	4,5	1,6	7,1	3,7	6,8	2,6
1993	4,3	1,5	5,8	3	7	2

(source : DARES, Etude)

On constate une nette diminution des embauches fermes dans les transports depuis 1991, contrairement aux CDD (6,7 % en 1991, 7 % en 1993) ; dans l'ensemble des activités, un net affaiblissement des embauches en CDI et CDD est observé. Pour l'échantillon étudié, la situation est différente : progression des embauches par CDD et ralentissement de celles sous forme de CDI.

Part des CDD dans les entrées pour l'échantillon étudié :

1991	53,3 %
1992	65,5 %
1993	65,3 %

Quant à leur part dans les sorties, on a les résultats suivants, qui marquent une baisse significative des départs sous la forme de CDD :

1991	51,8 %
1992	50,2 %
1993	43 %

Les recrutements sous forme de CDD représentent en 92 et 93 plus de 65 % de ceux-ci contre 53 % en 91. A l'inverse, les sorties en CDD diminuent : elle passe de 51,8 % des sorties en 91, à 43 % en 93.

Sur les 3 années 91, 92, 93 l'écart entre les entrées et les sorties en CDD

s'est fortement accru. Ce constat résulte-t-il d'une situation conjoncturelle ou plus structurelle en matière de gestion ?

Cette évolution se situe dans une stagnation globale de la répartition des effectifs par CSP. De plus, on assiste à un certain "vieillissement" des effectifs. La part relative des personnels de - 25 ans et de moins d'un an d'ancienneté baisse de 1 % entre 91 et 93, celle de 1 à 5 ans passe de 18 à 20 % pour les bilans sociaux étudiés. Ce "vieillissement" s'accroît pour la tranche d'ancienneté supérieure à 15 ans (de 35 % à 40 %).

La hausse de 2 % des personnels ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté résulte-t-elle d'une transformation d'emploi de CDD en CDI ? Cette transformation se déroule dans une augmentation globale de 1 % des effectifs en CDD et de leur hausse dans les recrutements sur la période 91/93.

Une récente étude de la DARES publiée en Mai 94, effectuée sur les déclarations de mouvements de main d'oeuvre (DMMO) de 89 à 92 concernant les établissements de plus de 50 salariés des secteurs marchands non agricoles indiquait que les établissements créateurs d'emplois étaient ceux dont l'écart entre le taux d'entrée et le taux de sortie des personnels en CDD était le plus important.

L'analyse entreprise sur les bilans sociaux du TURV ne peut confirmer, sans données sur l'évolution de l'activité économique des entreprises concernées par la présente étude, la conclusion de cette étude de la DARES.

Sur les 3 années 91, 92, 93, nous constatons simplement qu'au cours de l'année "médiane" dans l'écart "Embauches/Départs" : en CDD, la création d'emplois a été la plus importante (+ 1,65 %) ; et durant cette même année, le ratio Embauche/Départ a été le plus proche de 1 (cf p.7).

Ces mouvements sont évidemment à relier à la problématique plus générale de l'emploi. Le ralentissement du nombre des sorties de CDD entre 91 et 93 est peut-être imputable à cette donnée plus générale.

Cette diminution du nombre de départs de CDD conjuguée à la hausse des entrées sous cette forme de contrat se traduit globalement par une augmentation de 1 % de la part des CDD dans le total des effectifs présents au 31 Décembre (cf Emploi Tableau n°4). Elle atteint 3 % en 1993, chiffre inférieur de moitié à celui rencontré dans l'étude menée sur les bilans

sociaux du TRM.

Comme pour l'étude sur les bilans sociaux du TRM, on peut s'interroger sur la part des CDD relative aux activités "soudaines" des entreprises et celle inhérente à l'insertion professionnelle des jeunes. Néanmoins, en TURV, la mobilité a peu d'influence sur le rajeunissement global des effectifs.

Données générales sur le temps partiel (source : DARES)

La population travaillant à temps partiel est essentiellement féminine : plus de 83 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

En 1992, les travailleurs à temps partiel représentent 12,6 % des actifs occupés. Chez les hommes, la pratique du temps partiel reste encore marginale. Cependant, ils tendent à devenir plus nombreux.

La part des femmes travaillant à temps partiel parmi les femmes actives demeure malgré tout largement supérieure à celle des hommes puisqu'elle est de 24,5 % en 1992 : 1 femme sur 4 et seulement 1 homme sur 30 travaillent à temps partiel.

Le temps partiel est essentiellement féminin entre 25 et 49 ans. Dans les catégories d'âge intermédiaire, le taux est très élevé : 86,7% pour les 25/39 ans et 91,6 % pour les 40/49 ans.

Actifs occupés à temps partiel par sexe et par âge pour l'année 1992 (source : Enquête Emploi 92 INSEE) :

â ge	Actifs occupés TP	% actifs TP	% fem. TP
de 15 à 24 ans	3 59 8 16	18,2	69,8
de 25 à 39 ans	1 147 6 63	11,7	86,7
de 40 à 49 ans	689 065	11	91,6
de 50 à 59 ans	438 532	12,7	84,6
60 ans et plus	163 513	24,7	58,4
Ensemble	2 798 589	12,6	83,7

La pratique du temps partiel est importante dans toutes les classes d'âge.

La PCS des employés comprend beaucoup d'effectifs à temps partiel. Chez les employés travaillant à temps partiel, en 1992, la proportion de femmes

était la plus élevée : 94% (source : Enquête emploi 92 INSEE).

En ce qui concerne le transport, d'après l'enquête emploi 92, les actifs occupés à temps partiel représentent 8 % du total des effectifs.

Le recensement INSEE 1990 donnait les chiffres suivants :

	% TP	% H. TP	% F. TP	Total TP	Effect. Tot
Trans Routier	5,8	53,3	46,7	25,9	449,9
Trans Urbain	4,4	57,6	42,4	3,3	74,2
Trans Voyag.	18,1	58,1	41,9	8,6	47,4

(Total TP et Effectif Total = en milliers.)

Selon le recensement de 1990, 4,4 % des salariés du TU et 18,1 % des effectifs du TRV travaillaient à temps partiel contre 11,6 % dans l'ensemble de l'économie. Le temps partiel est surtout important dans le TRV, comparé au TU. La part du temps partiel est a priori très liée à l'importance de la CSP "employé" dans les différents sous-secteurs du transport routier.

Malheureusement les bilans du TRV étudiés ne permettent pas de confirmer ou d'infirmar cette donnée générale du recensement de la population.

En ce qui concerne les bilans du TU étudiés, 6 entreprises sur 13 donnent la répartition "temps partiel/temps plein". On a les résultats suivants :

Evolution des effectifs salariés travaillant à temps partiel sur la période 91/93 :

1991	297 salariés	soit 4,1 % de l'EMM
1992	304 salariés	soit 4,4 % de l'EMM
1993	286 salariés	soit 3,9 % de l'EMM

D'après l'EAE 92, 25 % des effectifs des entreprises de 200 salariés et plus du TRV sont à temps partiel contre 5,7 % pour le TU, pour les mêmes entreprises.

Absentéisme dans le TU et le TRV

Transport urbain : par souci d'homogénéité, nous avons pris en compte 11 entreprises sur 13. A noter qu'en ce qui concerne les accidents du travail, un certain nombre de bilans globalisent accidents du travail et accidents de trajet. Le tableau ci-dessous permet de voir le nombre moyen de jours d'absence, d'un point de vue global puis selon différents motifs (source : Etude B.S du TURV) :

	1991	1992	1993
Nbre moyen	22,5	23,5	20
Dont : Maladie	16	17	13
A.T.	1,5	2	1,5
Matern.	0,5	0,3	0,5

Soit en % :

	1991	1992	1993
Total	10	10,4	8,9
Dont : Maladie	7	7,5	5,8
A.T.	0,6	0,8	0,6
Matern.	0,2	0,1	0,2

Transport Routier de Voyageurs : tableau identique pour ce secteur, d'après l'étude :

	1991	1992	1993
Nbre moyen	18,5	17,5	18
Dont : Maladie	14	14	14,5
A.T.	2,5	2	1,5
Matern.	0,8	0,8	1

Soit en % :

	1991	1992	1993
Total	8,1	7,7	7,9
Dont : Maladie	6,1	6,1	6,4
A.T.	1,1	0,8	0,6
Matern	0,3	0,3	0,4

- D'après l'étude de bilans sociaux d'entreprises du TURV, nous pouvons

constater, d'un point de vue général, des taux d'absentéisme élevés dans le Transport Urbain ou le Transport Routier de Voyageurs ;

- Le nombre moyen de jours d'absence, toutes PCS confondues, dans le TU est légèrement supérieur à celui du TRV : en moyenne, les personnels du TU sont absents 22 jours alors que pour le TRV, ce nombre se situe autour de 18 jours ;

- Cet écart entre les deux sous-secteurs est notable pour la PCS "roulant" où le taux d'absentéisme dans le TU est supérieur à celui du TRV, et pour les "HM & M" où ce taux est plus important dans le TRV que dans le TU ;

- Le plus fort taux d'absentéisme pour le TU comme pour le TRV est lié à la maladie (TU = 6,5 % et TRV = 6 %). Le taux d'absentéisme pour "Accidents du Travail-A.T" a baissé.

REMUNERATION

Transport Urbain

1- Rémunération mensuelle moyenne "net"

	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	15 132	11 424	8 445	8 153	7 697	6 364
1992	15 771	13 617	8 817	8 589	8 082	7 308
1993	16 134	14 531	8 898	8 744	8 312	7 601
	Ouvrier		Roulant			
	Homme	Femme	Homme	Femme		
1991	7 081	6 081	7 193	6 737		
1992	7 420	6 364	7 514	6 996		
1993	7 866	6 640	7 603	7 066		

2- Rémunération moyenne annuelle "brut"

	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	226 980	171 360	126 675	122 295	115 455	95 460
1992	236 565	204 255	132 255	128 835	121 230	109 620
1993	242 010	217 965	133 470	131 160	124 680	114 015
	Ouvrier		Roulant			
	Homme	Femme	Homme	Femme		
1991	106 215	91 215	107 895	101 055		
1992	111 300	95 460	112 710	104 940		
1993	117 990	99 600	114 045	105 990		

3- Rémunération moyenne annuelle "net"

	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	181 584	137 088	101 340	97 836	92 364	76 368
1992	189 252	163 404	105 804	103 068	96 984	87 696
1993	193 608	174 372	106 776	104 928	99 744	91 212
	Ouvrier		Roulant			
	Homme	Femme	Homme	Femme		
1991	84 972	72 972	86 316	80 844		
1992	89 040	76 368	90 168	83 952		
1993	94 392	79 680	91 236	84 792		

4- Evolution de la rémunération mensuelle "brut" par PCS et pour la PCS "roulant", comparaison avec l'enquête annuelle effectuée par l'UTP

	Cadre		HM & M	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	18916	14280	10557	10192
1992	19714	17022	11022	10737
1993	20168	18164	11023	10930
	Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	9622	7956	8852	7602
1992	10103	9136	9276	7956
1993	10390	9502	9833	8301
	Roulant		Roulant	
	Homme	Femme	Médian*	
1991	8992	8422	9507	
1992	9393	8746	9398	
1993	9504	8833	nc	

* : salaire mensuel de base + primes mensuelles + primes annuelles
(source : UTP)

En l'absence d'accord depuis 1988, la convention collective du Transport urbain ne fournit pas d'éléments permettant de réaliser le même tableau que pour le TRV. Néanmoins, des données fournies par l'UTP nous ont permis de calculer un salaire médian brut pour 1991 et 1992, pour le personnel roulant (salaire réel).

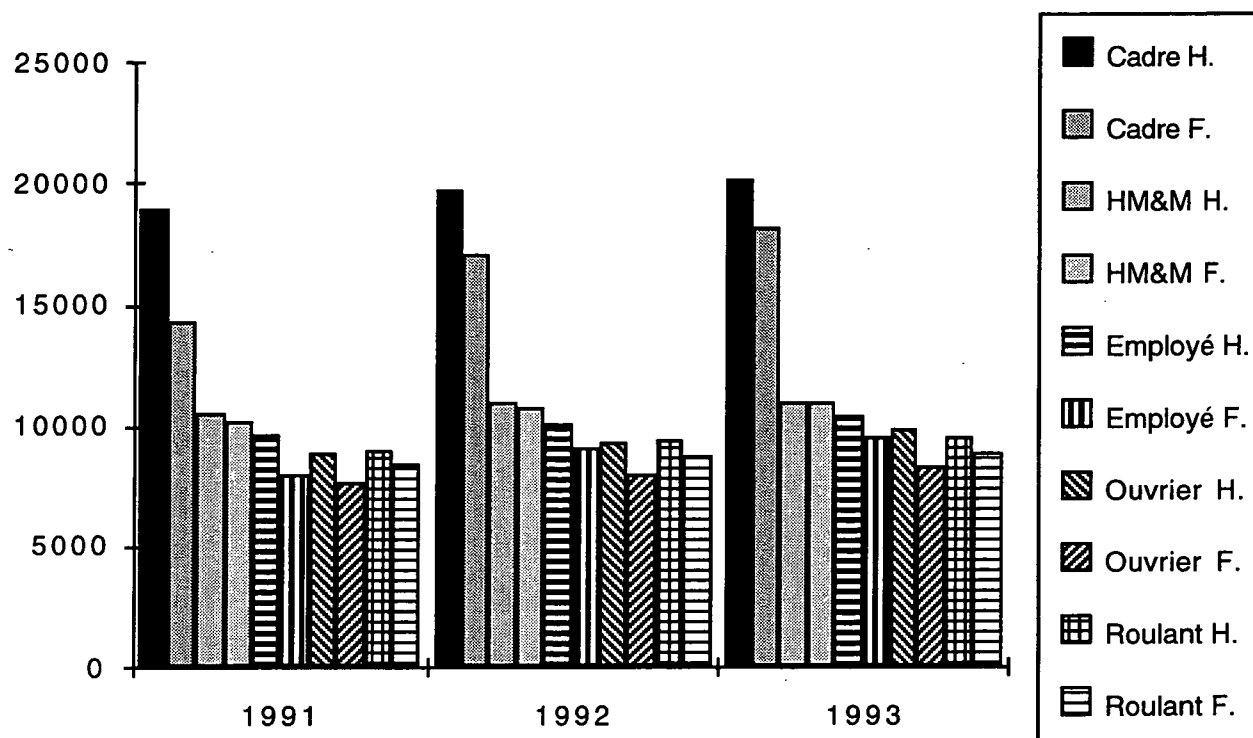
L'écart constaté, d'après les données UTP, entre le salaire maximum et le salaire minimum est d'environ 40 %. L'indication salaire roulant médian est issue des données fournies par l'UTP à partir de leur enquête annuelle.

Pour le TRV, entre décembre 1990 et décembre 1993, les partenaires sociaux ont conclu des accords relevant les rémunérations des personnels de cette catégorie. Ces accords ont donné lieu à la publication de 6 avenants à la Convention Collective.

T.U.

Evolution des rémunérations

Comparaison des rémunérations par catégorie et par sexe
(Rémunération mensuelle "brut")



REMUNERATION Transport Routier de Voyageurs

1- Rémunération mensuelle moyenne "net"

	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	10974	9898	9846	8769	6862	6898
1992	11744	10447	10243	8946	7198	7122
1993	12302	10780	10573	9050	7347	7322
	Ouvrier		Roulant			
	Homme	Femme	Homme	Femme		
1991	7161	6760	8311	7610		
1992	7430	6893	8630	7950		
1993	7594	7068	8821	8106		

2- Rémunération moyenne annuelle "net"

	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	131693	118771	118147	105226	82349	82771
1992	140928	125366	122918	107357	86381	85469
1993	147629	129360	126874	108605	88166	87859
	Ouvrier		Roulant			
	Homme	Femme	Homme	Femme		
1991	85930	81120	99734	91325		
1992	89165	82714	103555	95405		
1993	91133	84816	105850	97267		

3- Rémunération annuelle moyenne "brut"

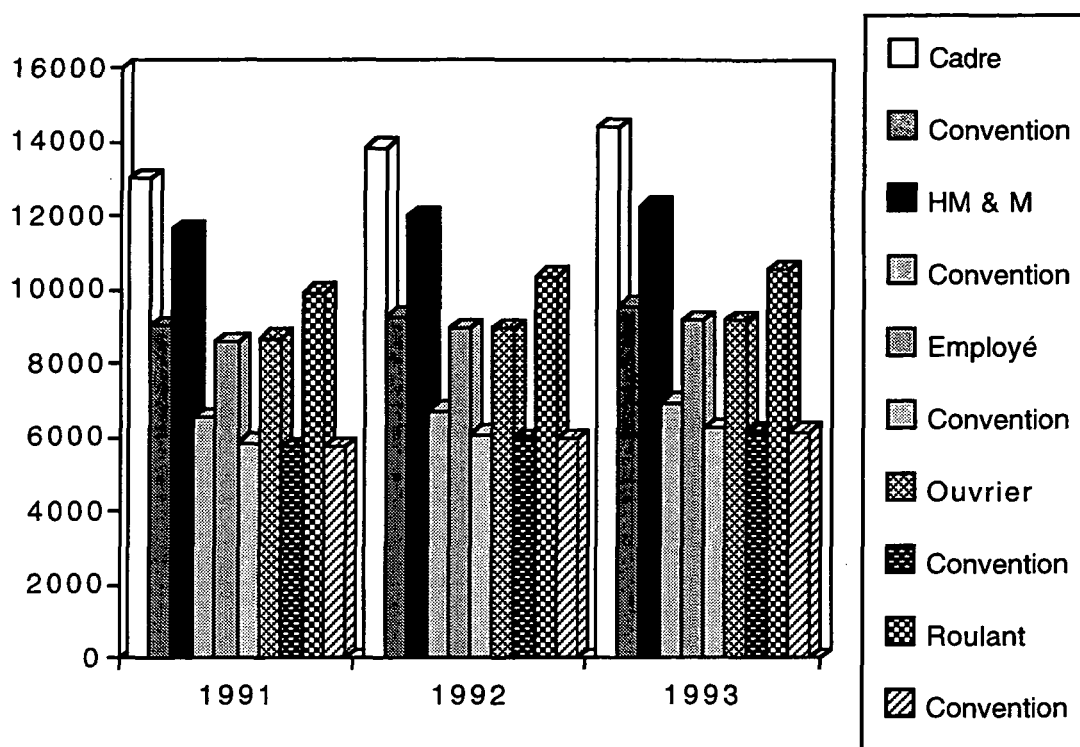
	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	164616	148464	147684	131532	102936	103464
1992	176160	156708	153648	134196	107976	106836
1993	184536	161700	158592	135756	110208	109824
	Ouvrier		Roulant			
	Homme	Femme	Homme	Femme		
1991	107412	101400	124668	114156		
1992	111456	103392	129444	119256		
1993	113916	106020	132312	121584		

4- Comparaison de la rémunération mensuelle "brut" à la rémunération mensuelle "brut" garantie par la convention collective pour le TRV

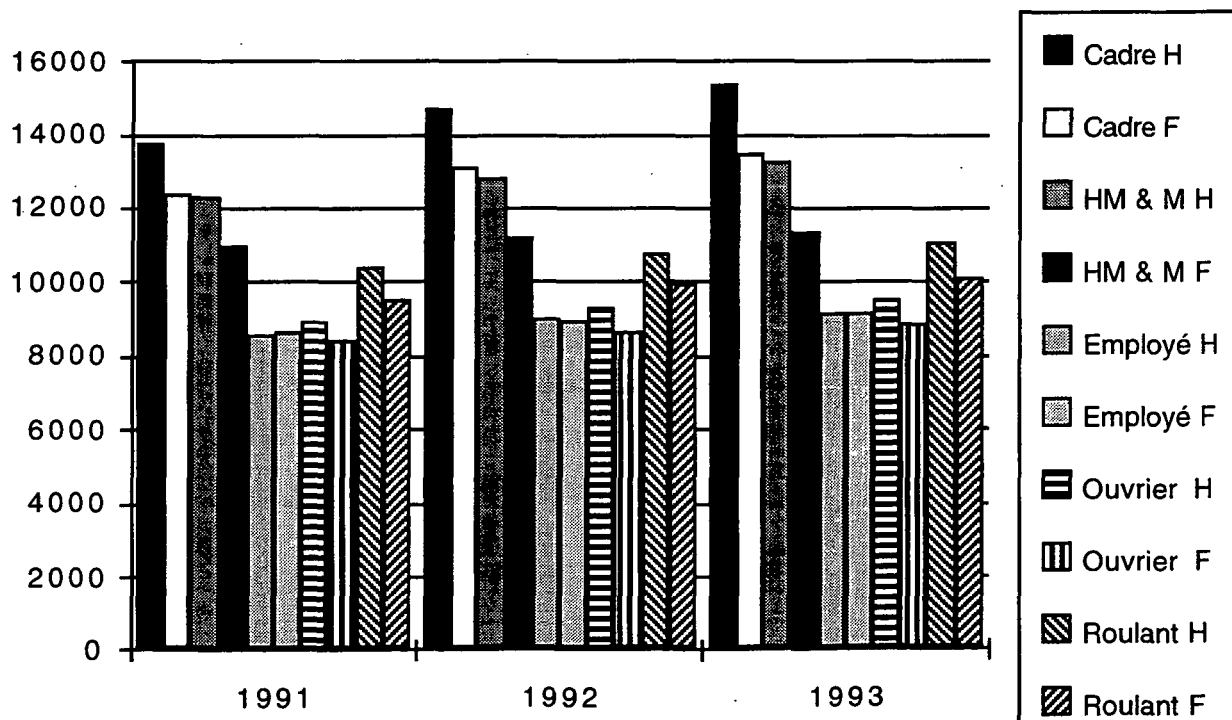
	Cadre		HM & M		Cadre	HM & M
	Homme	Femme	Homme	Femme	Sal.conv°	Sal.conv°
1991	13718	12372	12307	10961	9 021	6 550
1992	14680	13059	12804	11183	9 289	6 744
1993	15378	13475	13216	11313	9 579	6 955
	Employé		Ouvrier		Employé	Ouvrier
	Homme	Femme	Homme	Femme	Sal.conv°	Sal.conv°
1991	8578	8622	8951	8450	5 853	5 743
1992	8998	8903	9288	8616	6 090	5 975
1993	9184	9152	9493	8835	6 279	6 161
	Roulant		Roulant			
	Homme	Femme	Sal.conv°			
1991	10389	9513	5 743			
1992	10787	9938	5 975			
1993	11026	10132	6 161			

T.R.V.

Evolution des rémunérations Comparaison salaires réels/conventionnels



Comparaison des rémunérations par catégorie et par sexe



REMUNERATION

TRV + Transport Urbain

1 Rémunération mensuelle moyenne en "net"

	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	13054	10661	9145	8460	7280	6631
1992	13757	12032	9530	8768	7640	7215
1993	14218	12655	9735	8896	7829	7461
	Ouvrier		Roulant			
	Homme	Femme	Homme	Femme		
1991	7120	6420	7752	7173		
1992	7425	6628	8072	7473		
1993	7730	6854	8212	7585		

2- Rémunération moyenne annuelle en "brut"

	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	195810	159915	137175	126900	109200	99465
1992	206355	180480	142950	131520	114600	108225
1993	213270	189825	146025	133440	117435	111915
	Ouvrier		Roulant			
	Homme	Femme	Homme	Femme		
1991	106800	96300	116280	107595		
1992	111375	99420	121080	112095		
1993	115950	102810	123180	113775		

3- Rémunération annuelle moyenne en "net"

	Cadre		HM & M		Employé	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1991	156648	127932	109740	101520	87360	79572
1992	165084	144384	114360	105216	91680	86580
1993	170616	151860	116820	106752	93948	89532
	Ouvrier		Roulant			
	Homme	Femme	Homme	Femme		
1991	85440	77040	93024	86076		
1992	89100	79536	96864	89676		
1993	92760	82248	98544	91020		

REMUNERATION

Pour une analyse plus exhaustive, nous avons séparé le transport urbain du transport routier de voyageurs. La masse salariale totale du TURV progresse de 4,15 % sur les trois années 91/92/93.

Dans les secteurs privé et semi-public, le ralentissement des salaires, déjà amorcé en 1991, s'est poursuivi depuis 1992.

En 1992, les salariés travaillant à temps complet ont perçu en moyenne un salaire annuel net de prélèvement à la source égal à 118 700 F , soit environ 9 900 F par mois (source : Liaisons sociales n°101/93).

En 1993, le salaire brut moyen des salariés à temps complet augmente de 3,7 % par rapport à l'année précédente. Compte tenu de l'augmentation de la part des prélèvements à la source, le salaire net moyen augmente de 2,5%. Le ralentissement de la hausse du salaire moyen net observé depuis 1990 s'accroît en 1993.

Mesuré par l'INSEE, l'indice des prix à la consommation a évolué de 6,77 % de janvier 91 à janvier 94. L'indice mensuel d'évolution du salaire mensuel de base en "brut" mesuré par le Ministère du Travail a, quant à lui, augmenté de :

- ouvriers -> + 8,22 %
- ETAM -> + 8,80 %
- Cadres -> + 11,17 %

Par ailleurs, le SMIC a été relevé de 9,06 %.

Pour apprécier le gain de pouvoir d'achat, ces évolutions doivent être corrélées avec celles des prélèvements pour (charges sociales et fiscales. Pour un salaire en "brut" de 8 000 F par mois, ceux-ci ont augmenté de 13,76 % sur la même période (janvier 91/janvier 94).

Il faut noter que pour mieux contribuer à l'emploi, les Pouvoirs Publics ont, depuis 1991, infléchi vers des prélèvements sur les revenus plutôt que sur le travail l'assiette de financement des instruments de Protection Sociale.

C'est ainsi qu'au 1er janvier 1991 a été créée la Contribution Sociale Généralisée tout d'abord fixée à 1,1 %, son taux a été relevé à 2,4 % en juillet 93. Par ailleurs, les dépenses afférentes aux allocations familiales ont été transférées sur le budget de l'Etat.

Au total, ces prélèvements -part patronale et salarié- ont augmenté de 4,90 % pour un salaire en "brut" de 8 000 F par mois et représentent 63,5 % du salaire en "brut" au 1/1/94. Les augmentations de prélèvements ont affecté principalement l'Assurance Maladie, Retraite et le chômage.

Pour le régime général de la retraite, le plafond a, par exemple, été relevé de 11,2 % atteignant 12 680 F au 1/1/94, et dans le cadre d'un accord interprofessionnel, les cotisations de retraites complémentaires de la CARCEPT sont appelées à 125 % depuis le 1/1/92. Ces prélèvements ont donc amputé le gain de pouvoir d'achat, résultat de la différence entre évolution des prix et des salaires.

Les tableaux des pages 29 et 32 montrent les évolutions de rémunération moyenne annuelle en "brut" pour les différentes PCS sur la période étudiée et reflète des différences d'évolution des rémunérations selon les deux sous-secteurs (TU et TRV) et les PCS . Hormis les cadres pour le TU et le TRV, les employés et les ouvriers pour le TU, la hausse des rémunérations n'a pas égalé celle des prix.

Le ralentissement de la hausse des salaires touche l'ensemble des secteurs d'activité. Il est sensible dans les transports ; de plus, ces évolutions de salaire accompagnent des évolutions d'emploi variées.

Le salaire moyen par tête, net de prélèvement, a augmenté de 3,6% entre 1991 et 1992, et le salaire brut de 4,4%.

En ce qui concerne l'évolution des salaires entre 91 et 92 pour le transport urbain, d'après l'échantillon étudié on a :

	Homme	Femme
Cadre	+ 4,2 %	+ 19 %
HM & M	+ 4,4 %	+ 5 %
Employé	+ 5 %	+ 14 %
Ouvrier	+ 4,7 %	+ 4,6 %
Roulant	+ 4,4 %	+ 3,3 %

Pour l'ensemble des salaires masculins, on a une évolution globale de 4 % ; quant aux salaires féminins, l'évolution est plutôt contrastée selon les PCS.

A noter, une augmentation supérieure pour les personnels féminins des trois premières PCS ci-dessus, par rapport aux personnels masculins ; ainsi qu'une augmentation inférieure pour le personnel féminin "roulant".

Pour le TRV, l'évolution du salaire net, H/F par PCS entre 91 et 92 est :

	Homme	Femme
Cadre	+ 7,01 %	+ 5,5 %
HM & M	+ 4,03 %	+ 2,0 %
Employé	+ 4,8 %	+ 3,2 %
Ouvrier	+ 3,7 %	+ 1,9 %
Roulant	+ 3,8 %	+ 4,4 %

Les cadres hommes ont bénéficié d'une augmentation supérieure à celle des autres catégories. L'évolution des salaires est plus faible pour le personnel féminin.

Le tableau ci-dessous permet des comparaisons par PCS et par sexe entre les rémunérations mensuelles en "net" de l'année 1992 pour chacun des deux sous-secteurs. Il indique également par PCS pour les hommes, la différence avec la rémunération indiquée par l'enquête emploi 1992 de l'INSEE et celle de la présente étude (source : rémunération mensuelle "net" de l'étude sur les bilans sociaux du TURV).

					Comparaison E. E. 92 (*)	
	TU		TRV		sal. H. par PCS	
	H	F	H	F	TU	TR V
Cadre	15 771	13 617	11 744	10 447	+ 4 %	- 22,6 %
HM & M	8 817	8 389	10 243	8 946	- 7,2%	+ 7,8 %
Employ.	8 082	7 308	7 198	7 122	+11,2%	- 0,83%
Ouvrier	7 420	6 364	7 430	6 893	+14,1%	+14,3 %
Roulant	7 514	6 971	8 629	7 950	+ 8,8%	+25 %

(*= différence par rapport à l'Enquête Emploi 92 de l'INSEE sur les salaires homme par PCS)

De ce tableau, on peut tirer les éléments suivants :

- La hiérarchie des rémunérations est plus importante dans le transport urbain comparée au TRV : entre les PCS "Cadre Homme" et "Ouvrier Femme", elle est de 1 à 2,47 pour le TU et de 1 à 1,70 pour le TRV. Cette hiérarchisation plus importante se concentre dans le rapport hiérarchique entre les deux premières PCS. En effet, entre elles, l'écart est de 78,8 % dans le TU contre 11,46 % dans le TRV.

- Par rapport à ces deux PCS (cadre et HM & M), la différence de niveau de rémunération quasi-asymétrique avec l'Enquête Emploi de l'INSEE s'explique sans doute par la nature très différente des fonctions de chacun de ces emplois dans les deux sous-secteurs. Les écarts entre le TU et le TRV dans la PCS "cadre", entre le TU et le TRV dans la PCS "HM & M" corroborent ce constat.

- Par rapport à cette même Enquête Emploi de l'INSEE, on relèvera également la différence positive voir très positive pour la PCS des ouvriers roulants. Le niveau de salaire des personnels féminins roulants du TRV est supérieur de 76,7 % à celui de l'Enquête Emploi 1992 de l'INSEE. Cet important écart résulte sans doute pour ces personnels, de temps de travail supérieurs à ceux rencontrés dans les autres secteurs de l'économie pour les mêmes emplois.

Pour ces mêmes personnels, on notera la différence de 14 %, au détriment des personnels du TU, entre les niveaux de rémunération des personnels féminins dans ces deux sous-secteurs.

A présent, voyons l'évolution 91/93 de la rémunération moyenne annuelle en "brut" respectivement pour le TU et le TRV, pour les différentes PCS (source : Bilans Sociaux) :

	TU	TRV
Cadre	+ 15,4 %	+ 10,6 %
HM & M	+ 6,3 %	+ 5,4 %
Employé	+ 13,1 %	+ 6,6 %
Ouvrier	+ 10,2 %	+ 5,3 %
Roulant	+ 5,3 %	+ 6,3 %

Hormis la PCS "roulant", au cours de la période 91/93, les différentes PCS du secteur du TU ont bénéficiées d'augmentations supérieures à celles du TRV. D'après l'EAE 92, l'écart entre les rémunérations dans le TU et dans le TRV est d'environ 9 % au bénéfice du transport urbain. Compte tenu de l'importance du travail à temps partiel dans le TRV, cet écart apparaît raisonnable.

La féminisation des emplois joue un rôle modérateur dans l'évolution moyenne des salaires, dans la mesure où à qualification égale, le salaire des femmes est généralement inférieur à celui des hommes. En effet, selon que

le poste est occupé par un homme ou une femme, le salaire des femmes est généralement inférieur à celui des hommes. Confirmation de ce constat pour les sous-secteurs étudiés (cf : Tableaux).

Si on s'attache aux PCS extrêmes et à la PCS "roulant", les écarts de salaires sont importants.

D'après l'échantillon étudié, on a les chiffres suivants :

Transport urbain : salaire moyen mini/maxi selon les catégories extrêmes et le sexe, sur l'ensemble de la période 91/93 :

	Salaire Max		Ecart H & F	Salaire Min.		Ecart H & F
	Homme	Femme		Homme	Femme	
Cadre	19 800	16 800	17 %	13 900	9 600	44 %
Ouvrier	9 700	9 500	2,1%	7 600	6 700	13 %
Roulant	10 000	10 000	0	8 600	8 200	4,8 %

(source : Etude BS)

Transport routier de voyageurs : salaire moyen mini/maxi selon les catégories extrêmes et le sexe, sur l'ensemble de la période 91/93 :

	Salaire Max		Ecart H & F	Salaire Min.		Ecart H & F
	Homme	Femme		Homme	Femme	
Cadre	19 100	14 500	31 %	13 200	9 900	33 %
Ouvrier	9 200	7 700	19 %	8 000	7 200	11 %
Roulant	10 700	8 600	24 %	7 900	6 900	14 %

(source : B.S)

L'écart de rémunération extrême (salaire ouvrier femme du TU/salaire cadre homme du TU) se situe dans une hiérarchie de 2,95 ; avec par sous-secteurs, une hiérarchie de 2,95 pour le TU et de 2,76 pour le TRV entre roulant femme et cadre homme.

Les écarts de rémunération entre les personnels féminins et masculins sont d'autant plus importants que le niveau de rémunération est élevé. Cet écart reste encore relativement élevé dans le TRV pour la PCS "roulant" (14 %).

Dans le TU, on peut également noter que l'écart entre les niveaux de rémunération est de 22 % entre les personnels "roulant femme" et "ouvrier

femme" contre 10,5 % dans les mêmes catégories pour le TRV.

D'après l'enquête Emploi 92 de l'INSEE, l'analyse du salaire moyen mensuel net par PCS et par sexe, tous secteurs confondus, donne les résultats suivants :

	Homme	Femme	Ecart
Cadre	15 167	11 585	30,9%
Prof. Interm.	9 500	8 356	13,6%
Employé	7 258	5 600	29,6%
Ouvrier	6 500	5 000	30,0%
Dt chauffeur	6 908	4 500	53,5%
Ensemble	7 800	6 187	26 %

EAE 92 de l'OEST donne les rémunérations suivantes (salaire moyen net toutes CSP confondues) :

- 8 966 Frcs pour le TU ;
- 6 626 Frcs pour le TRV.

D'après la DARES, pour les salariés à temps complet ayant entre 25 et 49 ans, l'écart entre le salaire médian des femmes et celui des hommes représente environ 10,5 % du salaire masculin en 1992. Mais la prise en compte du temps partiel accentue fortement ces écarts.

Par catégorie et dans la présente étude, les écarts entre les hommes et les femmes pour l'année 93 (Réf : Rémunération moyenne annuelle en "brut") sont, au détriment du personnel féminin dans le TU et le TRV, les suivants :

	TU	TRV
Cadre	11,03 % (15,81%)	14,1% (12,4%)
HM & M	1,76 % (2,65%)	16,8% (14,5%)
Employé	9,35 % (10,6 %)	3,5% (1%)
Ouvrier	18,46 % (16,59 %)	7,4% (7,8%)
Roulant	7,59 % (7,40 %)	8,8% (8,5%)

(sont mis entre parenthèses les écarts entre les hommes et les femmes pour l'année 92).

Les écarts se réduisent pour les cadres, les HM & M et les employés, et s'accroissent pour les ouvriers et les roulants, dans le TU. Quant au TRV, on

constate une accentuation des écarts pour la plupart des PCS, sauf celle des ouvriers.

Pour l'ensemble, le salaire moyen net pour un homme est de 7 800 F et pour une femme, de 6 187 F : ce qui représente un écart de 26 % du salaire masculin en 1992. Confirmation de ce constat fait par la DARES. Néanmoins, dans toutes les PCS, on constate une baisse de l'écart homme/femme entre les salaires. Pour les salariés à temps complet, l'écart est élevé chez les cadres (confirmation de ce constat dans l'échantillon étudié avec un écart de 17 % en TU et 31 % en TRV).

En prenant en compte pour le TRV (pour le TU, nous n'avons pas de données en matière de salaires conventionnels), le salaire médian en "brut" et 5 ans d'ancienneté, les écarts de salaire évoluent de la manière suivante :

		Champ étudié	Sect. transp.	Ensble Eco	Salaire conv.	SMIC
1991	H	10 788	11 660	12 408	6 582	5397
	F	9 983	10 400	9 580		
1992	H	11 311	11 980	12 842	6 814	5756
	F	10 339	10 740	9 915		
1993	H	11 659	12 705	13 137	7 027	5886
	F	10 581	-	10 143		

(sources : Etude BS, Liaisons Sociales, Convention Collective Transport Routier)

Les salaires de l'échantillon étudié sont légèrement inférieurs aux données du secteur Transport et aux salaires hommes pour l'ensemble de l'économie. Ils sont également très inférieurs à ceux résultant de l'étude effectuée sur des bilans sociaux d'entreprises du TRM. Ils ont évolué de :

- + 8,07 % pour le secteur étudié (salaire homme 93/91)
- + 8,96 % pour le secteur Transport (salaire homme 93/91)
- + 5,8 % pour l'ensemble de l'économie (salaire homme 93/91)
- + 6,76 % pour le salaire conventionnel (Oct.91 à Oct. 93)
- + 9,04 % pour le SMIC

Par 7 recommandations successives entre janvier 91 et octobre 93, l'Union des Transports Publics (UTP) a recommandé à ses adhérents une évolution

de rémunération de 8,38 %. Ces recommandations ont été complétées par celles relatives à une garantie de rémunération minimale annuelle (77 305 F au 1/03/93 pour les agents titulaires).

L'étude des bilans sociaux montre également une différence sur la durée du travail entre les deux sous-secteurs. En effet, dans le TRV, le temps de travail affiché est de 39 heures avec une prise de repos compensateur, dans une proportion non négligeable, mais souvent inférieure au nombre de repos compensateurs pouvant être pris.

Dans le TU, l'horaire de travail affiché est pour 9 réseaux sur 13 (soit 70 %) inférieur à la durée légale. Dans ce cas, il varie de 35 heures 30 à 38 heures, La tranche la plus importante se situant à 38 heures.

Cette durée inférieure à 39 heures s'opère par le biais de repos compensateurs conventionnels. Par ailleurs, la formule du mi-temps retraite progressive est également présente dans les réseaux du TU. Ces éléments doivent être reliés aux données sur l'emploi et les rémunérations de la présente étude.

FORMATION

1- Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation

1991	1992	1993
2,47	2,59	2,76

2- Part de chacune des catégories en matière de formation (par rapport à l'effectif total)

	Cadre	HM&M	Employé	Ouvrier	Roulant	Total
1991	76	582	303	1506	2387	4854
1992	98	770	400	1481	2219	4968
1993	116	723	384	1239	3334	5796

en nombre de stagiaires.

Soit :

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Roulant
1991	2%	12%	6%	31%	49%
1992	2%	15%	8%	30%	45%
1993	2%	12%	7%	33%	46%

3- Consommation de formation pour chaque catégorie

	1991	1992	1993
Cadre	49%	62%	75%
HM & M	65%	84%	83%
Employé	59%	72%	75%
Ouvrier	86%	86%	73%
Roulant	42%	39%	58%
Total	54%	55%	64%

Remarque :

Evolution de la masse salariale totale (en F)

1991 : 1 076 356 268

1992 : 1 108 659 135

1993 : 1 121 033 325

Evolution de la contribution à la formation (en F).

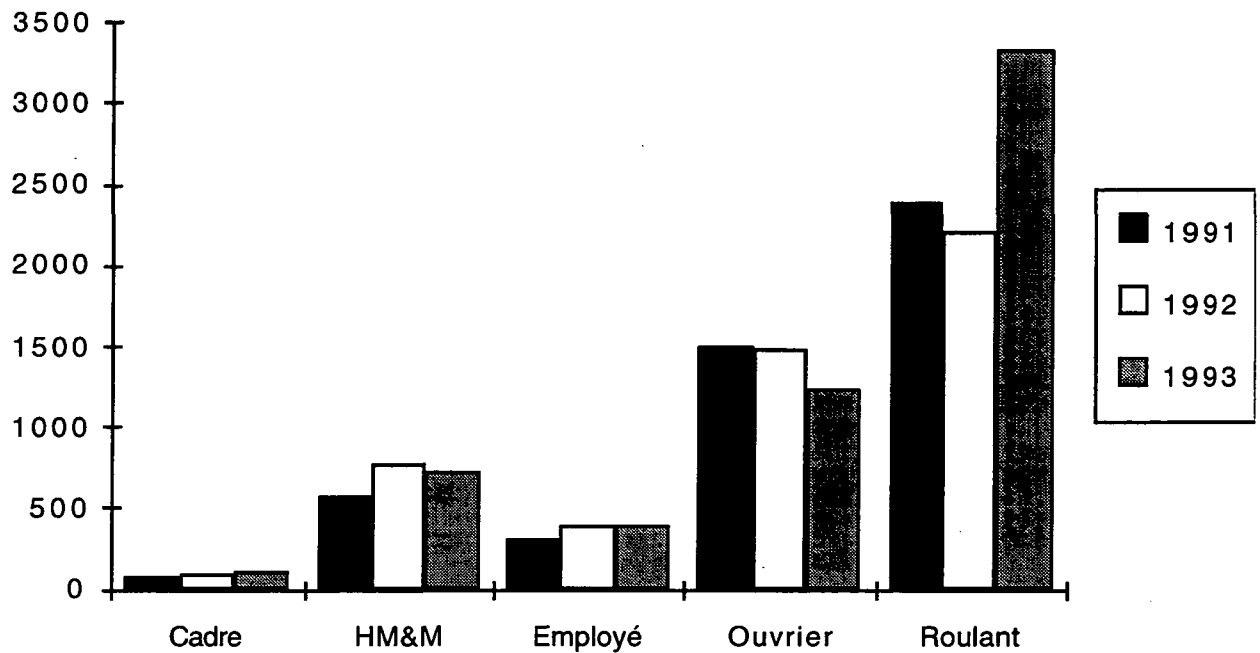
1991 : 26 599 131

1992 : 28 738 349

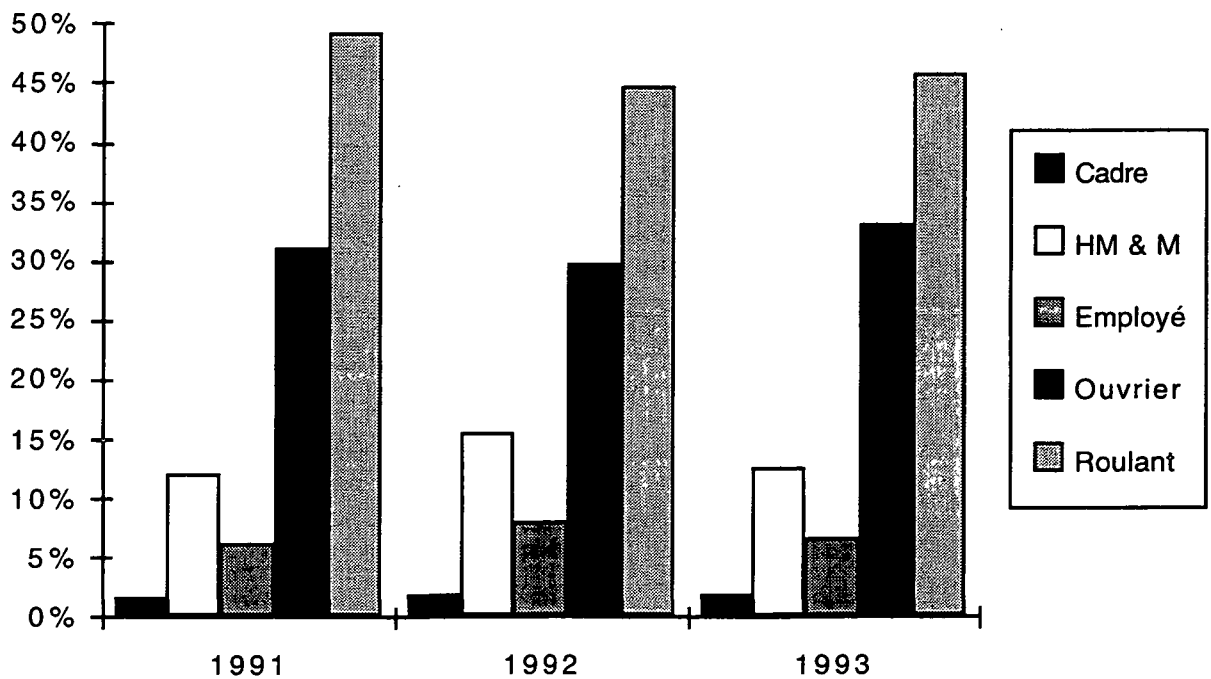
1993 : 31 046 156

Formation

Evolution du nombre de stagiaires



Evolution du poids de chacune des catégories en matière de formation



FORMATION

Les partenaires sociaux ont, en juillet 1992, célébré le 20 ème anniversaire de la loi sur la Formation Professionnelle et Continue en signant sur ce thème un accord interprofessionnel.

L'année 1993 a été marquée par la volonté du gouvernement de créer les conditions d'une relance économique et pour cela d'adapter, de moderniser et de simplifier l'environnement juridique, social et économique de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un des principaux textes législatifs intervenus dans ces deux domaines est la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993. Celle-ci traduit le plan d'action du gouvernement pour l'emploi au cours des 5 ans à venir et s'organise autour de 3 thèmes dont celui de la formation et l'insertion professionnelle. Elle propose une décentralisation de la formation professionnelle continue des jeunes, une extension des compétences des comités régionaux de la formation professionnelle, la création d'un capital temps formation.

L'amélioration de l'offre de formation continue suppose des exigences fortes de la part des entreprises et des collectivités locales, ainsi qu'une évaluation plus précise des coûts et des résultats de "l'investissement formation".

Un constat : la formation professionnelle continue apparaît comme inégalement développée suivant les secteurs et la taille de l'entreprise. D'une façon générale, cet "effet de taille" est important : un ouvrier spécialisé d'une entreprise de plus de 500 salariés a plus de chances de suivre une formation qu'un ingénieur ou un technicien d'une PME ; le taux de participation financière des entreprises de moins de 50 salariés est quatre fois plus faible que celui des entreprises de 200 salariés et plus. Quant à la formation initiale, elle concerne insuffisamment les conducteurs, compte tenu notamment des enjeux de sécurité du travail et de la circulation qui nécessitent de bons comportements professionnels.

Dans le secteur des transports routiers, un effort important a été fait pour

attirer les jeunes vers les formations en alternance.

La formation prend partout une place de plus en plus importante (cf : tableau n°1-formation). En transport routier, l'accent est mis sur la logistique et l'élévation des qualifications des conducteurs.

L'offre de formation se développe. Les grandes et moyennes entreprises sont conscientes de l'enjeu que représente, en termes de productivité et de compétitivité, une élévation des qualifications de leurs salariés, et ce, à tous les niveaux.

D'après les données INSEE (recensement 1990) :

20,8 % des effectifs du sous-secteur "Autres Transports Terrestres" n'ont aucun diplôme ;

30,4 % ont le niveau CEP ou BEPC ;

35 % ont seulement un CAP ou un BEP ;

8,6 % ont le BAC et 5,1 % ont un niveau supérieur au BAC.

Globalement, les entreprises françaises ressentent vivement, face à la concurrence étrangère, la nécessité d'améliorer les compétences de toutes les catégories de salariés, des ouvriers non-qualifiés jusqu'aux ingénieurs et cadres, en soulignant que la carence prépondérante est, plus que l'inadaptabilité technique, le manque de formation générale.

Le besoin de formation est confirmé par le résultat suivant : d'après l'étude de bilans sociaux d'entreprises du TURV, 64 % des effectifs ont suivi des actions de formation en 1993 contre 54 % en 1991.

A noter que les chances d'accès à la formation sont plus élevées pour les salariés les plus qualifiés.

A travers l'étude, on peut remarquer que la consommation de formation chez les cadres est très importante (de 49 % en 1991 à 75 % en 1993) ainsi que chez les ouvriers (ce qui n'était pas le cas pour les ouvriers des entreprises du TRM).

Néanmoins, pour cette PCS, on assiste, entre 1991 et 1993, à une légère baisse (73 % en 1993 contre 86 % en 1991). La PCS la moins consommatrice de formation est celle des roulants avec 42 % en 1991 et 58 % en 1993.

% de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle,
- dans les entreprises de TRV :

1991	1,73 %
1992	2,28 %
1993	2 %

- dans les entreprises de TU :

1991	2,40 %
1992	2,33 %
1993	2,79 %

Le taux légal du pourcentage de la masse salariale que doivent consacrer les entreprises à la formation professionnelle a évolué ainsi :

1991	1,20 %
1992	1,40 %
1993	1,50 %

La participation au financement de la formation est très sensible à la taille de l'entreprise. Le tableau ci-dessous confirme cette idée :

Taux de participation financière à la formation continue selon la taille de l'entreprise (source : CEREQ 92) :

Taille de l'E.	1992				total 1991
	50 à 499	500 à 1999	2000 et +	total 1992	
Particip	2,28%	3,33%	5,12%	3,30%	3,10%

L'étude des déclarations fiscales de 1991 réalisée par le CEREQ donne pour l'ensemble du transport routier, urbain et par conduite un taux de participation de 2,74 % de la masse salariale pour une durée moyenne de stage de près de 37 heures.

La présente étude nous apporte quelques indications complémentaires :

- en 1991, le taux de participation financière était de 2,47 % soit légèrement inférieur au chiffre donné par le CEREQ, mais supérieur au chiffre résultant de l'étude de bilans sociaux du TRM (1,97 %) ;
- de 91 à 93, la participation financière progresse de près de 11 % ;
- on peut également noter qu'entre 91 et 93, la consommation de formation passe de 54 à 64 % pour un ensemble de PCS, avec par PCS, les évolutions suivantes :

Cadre	+ 53 %
HM&M	+ 21 %
Employé	+ 27 %
Ouvrier	- 13 %
Roulant	+ 38 %

Contrairement aux autres catégories, la PCS "ouvrier" a consommé moins de formation sur la période 91/93.

Quelques conclusions

L'EMPLOI

Dans une période de stabilité globale de l'activité, les entreprises étudiées sont marquées par une faible création d'emplois associée à une grande stabilité des effectifs.

La répartition par PCS de 1991 à 1993 est stable avec un vieillissement des effectifs.

Au total pour les deux sous-secteurs du TU et du TRV :

- un faible taux -> d'encadrement = 2 % ;
 -> des professions intermédiaires = 10 % ;
 -> d'employés = 6 % ;

- un taux très élevé d'ouvriers = 82 %, dont 61 % de roulants et 19 % de sédentaires. C'est nettement supérieur aux 49 % de l'étude précédente sur le TRM.

De 91 à 93, les embauches, pour chacune des 3 années sont inférieures aux départs. Il faut également noter qu'en 92 et 93, l'écart entre les entrées et sorties en CDD s'est considérablement accentué.

La féminisation des emplois reste faible dans les PCS "cadre" et "ouvrier". Par contre, les personnels féminins représentent 50 % des effectifs de la PCS "employé".

En dehors de l'année 92, la différence entre l'effectif total au 31 décembre de chaque année et l'EMM des entreprises étudiées se situe autour de 3 %. Ceci marque une faible part des emplois à durée déterminée (3 %). Le taux de rotation des effectifs est inférieur à celui constaté dans l'ensemble du secteur des transports.

Étudié pour le seul TU, le temps partiel avoisine 4 % de l'EMM, avec le taux le plus élevé (4,4 %) en 1992, année où l'évolution de l'emploi a été la plus forte.

L'écart très différent entre "Effectif Total" et "Effectif Permanent" pour chacun

L'écart très différent entre "Effectif total" et "Effectif permanent" pour chacun des deux sous-secteurs peut confirmer les données de l'EAE 1992 de l'OEST indiquant que, dans le TRV, 25 % des effectifs sont à temps partiel contre 6 % dans le TU (entreprises de 200 salariés et plus).

Un taux d'absentéisme plus élevé dans le TU comparativement au TRV. Il est plus important dans la CSP "roulant" pour le TU et dans la CSP "HM & M" pour le TRV.

L'absentéisme généré par les accidents du travail a baissé.

RÉMUNÉRATION

- Dans les entreprises et pour la période étudiée, en 1992 les rémunérations en "net" des personnels masculins dans le TU étaient supérieures à celles du TRV pour les PCS "Cadre" et "Employé", inférieures pour les PCS "HM & M" et "Roulant", identiques pour les ouvriers sédentaires.

Dans un contexte général d'une durée de travail moins élevée dans le TU, en 1992, toutes PCS confondues, le salaire mensuel moyen en "net" pour un homme était de :

- > 9 508 F pour le TU ;
- > 9 048 F pour le TRV.

A comparer à :

- > 8 966 F pour le TU ;) EAE 92 de
- > 6 626 F pour le TRV.) l'OEST

et : -> 7 800 F) Enquête Emploi 92 de l'INSEE

Les niveaux de rémunération sont inférieurs à ceux de l'étude de bilans sociaux du TRM.

Les ouvriers roulants hommes - PCS la plus importante des deux sous-secteurs - percevaient en 1992 une rémunération en "net" de 7 514 F en TU, 8 629 F en TRV.

Les personnels ouvriers et particulièrement les roulants du TRV ont une rémunération supérieure à celle - pour cette même PCS - des autres secteurs d'activité de l'économie.

- Comme dans d'autres activités économiques, les écarts de rémunération entre les personnels masculins et féminins sont souvent importants dans la PCS "Cadre".

Pour les personnels roulants, l'écart entre personnels masculins et féminins est plus important dans le TRV que dans le TU : 55 % contre 21 %.

Les écarts de salaires entre les personnels féminins et masculins reflètent les différences d'organisation du travail (durée du travail, temps partiel). En moyenne, dans l'ensemble de l'économie, il est de 26 %.

- La hiérarchisation des rémunérations est plus élevée dans le TU (1 à 2,47 contre 1 à 1,70 dans le TRV). Cette hiérarchisation plus importante se concentre entre les cadres et les professions intermédiaires (HM & M) avec un écart de 78,8 % dans le TU et 11,5 % dans le TRV.

- La progressive féminisation des emplois, ceux à temps partiel jouent un rôle modérateur dans l'évolution des rémunérations.

Durant la période étudiée, l'évolution des rémunérations a été différente selon les PCS et selon les sous-secteurs :

- Les cadres, les employés et les ouvriers du TU ont bénéficiés d'augmentations de rémunérations supérieures à celles du TRV.

- L'évolution de la rémunération des personnels roulants du TRV a été légèrement supérieure à celle du TU.

La forte évolution des prélèvements sociaux et fiscaux (+ 13,76 % de 91 à 93 pour un salaire brut mensuel de 8 000 F) a pesé sur l'évolution du pouvoir d'achat.

De 91 à 93 (janvier 94/janvier 91) :

- indice de prix = + 6,77 %
- SMIC = + 9,06 %

Evolution des rémunérations de salaire en "brut" pour l'échantillon étudié selon les PCS :

- TU : + 5,3 % à + 15,4 %
- TRV : + 6,3 % à + 10,6 %.

Dans 70 % des bilans sociaux des réseaux de TU étudié l'horaire de travail affiché est inférieur à la durée légale. Il est conforme à celle-ci dans le TRV.

FORMATION

- La formation professionnelle est plus développée dans les secteurs du TURV que dans le TRM.

En 1993, pour un taux légal de 1,50 %, les entreprises du TU ont consacré à la formation 2,79 % de leur masse salariale ; celles du TRV, 2 %.

De 1991 à 1993, les deux sous-secteurs ont accru de 16 % leur taux de participation, soit une augmentation supérieure à l'évolution légale (+ 12 %).

En 1993 pour les entreprises étudiées :

- 3 personnels "Cadre", "Employé" et "Ouvrier" sur 4 (75 %) ;
- plus d'un ouvrier roulant sur 2 (58 %) ;
- 4 personnels "HM & M" sur 5 (83 %) ont bénéficié de la Formation Professionnelle Continue.

ANNEXE
arrêté Transport

Le ministre de l'équipement et de l'aménagement du territoire, le ministre du travail et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'équipement et de l'aménagement du territoire (Transports),

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 438-4 et R. 438-1,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. — La liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'entreprise des entreprises de transport terrestre et aérien est fixée dans l'annexe A.

Art. 2. — La liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'établissement des entreprises de transport terrestre et aérien est fixée dans l'annexe B.

Art. 3. — La liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'entreprise des entreprises d'armement maritime est fixée dans l'annexe C.

Art. 4. — La liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'établissement des entreprises d'armement maritime est fixée dans l'annexe D.

Art. 5. — Le ministre de l'équipement et de l'aménagement du territoire, le ministre du travail et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'équipement et de l'aménagement du territoire (Transports) sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 8 décembre 1977.

Le ministre du travail,
CHRISTIAN BEULLAC.

Le ministre de l'équipement
et de l'aménagement du territoire,
FERNAND ICART.

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'équipement
et de l'aménagement du territoire (Transports),
MARCEL CAVAILLÉ.

ANNEXE A

Observations préliminaires.

L'entreprise pourra effectuer la distinction entre personnel sédentaire et personnel roulant ou navigant. Cette distinction est toutefois requise obligatoirement pour les indicateurs suivants :

- entreprises de transport terrestre : rubriques 111, 112, 116, 117, 119, 131, 132, 141, 142, 143, 144, 147, 212 bis, 231, 311, 312, 314, 341, 412, 415, 421, 513 ;
- entreprises de transport aérien : rubriques 111, 112, 116, 117, 119, 131, 132, 141, 142, 311, 312, 314.

Pour les entreprises de transport terrestre et pour les rubriques qui feront l'objet d'une répartition entre catégories de personnel, cette distinction interviendra sous la forme d'une subdivision de la colonne « ouvriers » lorsqu'elle existe, entre personnel sédentaire et personnel roulant (ou navigant dans le cas des entreprises de navigation intérieure).

Pour les entreprises de transport aérien et pour les rubriques qui feront l'objet d'une répartition entre catégories de personnel, cette distinction interviendra sous la forme d'une colonne supplémentaire : « personnel navigant » subdivisée en deux catégories au moins « personnel navigant technique » et « personnel navigant commercial ».

I EMPLOI

** Indicateur applicable aux entreprises de plus de 2000 salariés.

11	Effectifs	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
111	Effectif total au 31/12 (111)				
112	Effectif permanent (112)				
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12				
114	Effectif mensuel moyen de l'année considérée (114)				
115	Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12				
116	Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (116)				
117	Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (117)				
118	Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité :				
	Français				
	Etrangers				
119	Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (119)				
12	Travailleurs extérieurs				Total
121	Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires (121)				
122	Durée moyenne des contrats de travail temporaire				
13	Embauches au cours de l'année considérée	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
131	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée				
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée				
**133	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans				
14	Départs	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
141	Total des départs				
142	Nombre de démissions				
143	Nombre de licenciements pour cause économique, dont : départs en retraite et pré-retraite				
144	Nombre de licenciements pour d'autres causes				
145	Fin de contrats à durée déterminée				
146	Départ au cours de la période d'essai (146)				
147	Départs volontaires en retraite et pré-retraite (147)				
148	Décès				
15	Promotion				Total
151	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (151)				
16	Chômage	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
161	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée				
162	Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (162) :				
	indemnisées				
	non indemnisées				
17	Handicapés				Total
171	Nombre d'handicapés au 31 mars de l'année considérée (171)				
172	Nombre d'handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée				

18	Absentéisme (181 à 187)	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total
181	Nombre de journées d'absence (181)				
182	Nombre de journées d'absence pour maladie				
**183	Répartition de la maladie selon la durée de l'absence (183)				
184	Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et du trajet				
185	Nombre de journées d'absence pour maternité				
186	Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...)				
187	Nombre de journées d'absence pour d'autres causes				

II RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21	Montant des rémunérations (212 et 213) Le choix est laissé dans l'utilisation des indicateurs 211 et 212 ou des indicateurs 211 bis et 212 bis, sauf pour les entreprises de plus de 2 000 salariés qui doivent utiliser 211 bis et 212 bis	
211	Masse salariale annuelle totale (211) Effectif mensuel moyen	selon la nomenclature n° 119
212	Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle - base 40 heures	distinguer les hommes et les femmes dans chaque catégories
211 bis	Rémunération mensuelle moyenne (211 bis)	selon la nomenclature n° 119
212 bis	Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires	distinguer les hommes et les femmes dans chaque catégorie
**213	Grille des rémunérations (213)	

22	Hiérarchie des rémunérations (221 et 221 bis) Le choix est laissé dans l'utilisation de l'indicateur 221 ou 221 bis		Total
221	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées (221)		
221 bis	Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres, y compris cadres supérieurs et dirigeants (ou équivalents) et la moyenne des rémunérations des ouvriers (221 bis)		
222	Montant global des dix rémunérations les plus élevées		
23	Mode de calcul des rémunérations		%
231	Pourcentage des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie, du rendement (231)		
232	Pourcentage des salariés payés au mois sur la base de l'horaire affiché		

24	Charges accessoires	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
**241	Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque clause, préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (0) : délai de carence maladie indemnisation de la maladie indemnisation de l'incapacité indemnisation des jours fériés préavis et indemnités de licenciement préavis de démission primes d'ancienneté congé de maternité congés payés service militaire congés pour événements familiaux primes de départ en retraite etc				
242	Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition du personnel entreprises de travail temporaire autres entreprises (242)				
25	Charge salariale globale				Total
**251	Frais de personnel (251) Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires				
26	Participation financière				Total
261	Montant global de la réserve de participation (261)				
		I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
262	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (262)				
263	Part du capital détenu par les salariés (263) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)				

III CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31	Accidents de travail et de trajet	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
311	Nombre d'accidents avec arrêt				
312	Nombre de journées perdues				
			Français	Etrangers	Total
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée				
314	Nombre d'accidents mortels de travail de trajet				
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail				
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise				
32	Répartition des accidents par éléments matériels (321 à 327)				Total
321	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves. Codes 32 à 40				
322	Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation - Code 02.				
323	Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - Codes 09 à 30				
324	Nombre d'accidents de circulation - manutention - stockage - Codes 01, 03, 04 et 06, 07.				

325	Nombre d'accidents occasionnés par des objets masses, particules en mouvement accidentel - Code 05		
326	Nombre d'accidents de circulation sur la voie publique liés à l'activité du travailleur (à l'exception des accidents de trajet visés à l'indicateur 315) - Code 08		
327	Autres cas		
33	Maladies professionnelles		Total
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année considérée		
332	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci		
333	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (333)		
34	Comité d'hygiène et de sécurité		Total
341	Nombre de réunions du comité d'hygiène et. de sécurité		
35	Dépenses en matière de sécurité		Total
351	Effectif formé à la sécurité dans l'année		
352	Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise au sens de l'article R 231-8 du Code du Travail		

IV AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41	Durée et aménagement du temps de travail		Employés	Ouvriers	Total
411	Horaire hebdomadaire moyen affiché (411)				
412	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (412) :				
	par le système légal				
	par un système conventionnel				
		I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
413	Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (413)				
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel : entre 20 et 30 heures (414) autres formes de temps partiel				
415	Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs				
416	Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (416)				
417	Nombre de jours fériés payés (417)				
42	Organisation et contenu du travail	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
421	Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit				
43	Conditions physiques de travail				Total
431	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail				

44	Transformation de l'organisation du travail		
441	Expériences de transformation de l'organisation du travail (441)		
45	Dépenses d'amélioration des conditions de travail		Total
451	Evaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail présenté dans l'établissement au sens de l'article L. 437-2 du Code du Travail (451)		
452	Taux de la réalisation du programme présenté l'année précédente		
46	Médecine du travail (461-462)		Total
461	Nombre d'exams cliniques :		
	embauches		
	périodiques		
	complémentaires		
462	Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail		
47	Travailleurs inaptes		Total
471	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail		
472	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude		

V FORMATION

51	Formation professionnelle continue (511 à 515)						
511	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue						
		Formation interne	Formation effectuée en application de conventions	Versement à des fonds assurance-formation	Versement auprès d'organismes agréés	Trésor et autres	Total
512	Montant consacré à la formation continue						
		I.C.	T.A.M.	Ouvriers et employés qualifiés	Manœuvres QS et employés non qualifiés		Total
513	Nombre de stagiaires						
514	Nombre d'heures de stage rémunérées						
	non rémunérées						
		Prévention	Adaptation	Formation professionnelle	Entretien ou perfectionnement des connaissances		
515	Décomposition par types de stages (exemple de répartition)						
52	Congés formation						Total
521	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré						
522	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré						
523	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation						
53	Apprentissage						Total
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année						

VI RELATIONS PROFESSIONNELLES

61	Représentants du personnel	D.P.	C.E.		
611	Participation aux élections (par collège)				
				Commissions spécialisées	D.S.
612	Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée				
613	Nombre de réunions avec les représentants du personnel pendant l'année considérée (613)				
614	Dates de signature et objets des accords signés dans l'entreprise pendant l'année considérée				
615	Nombre de personnel bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (615)				
62	Information et communication				Total
621	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions du personnel (621)				
622	Procédure d'accueil				
623	Procédures d'information ascendante ou descendante et niveau				
624	Système d'entretiens individuels (624)				
63	Procédures				Total
631	Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année				
632	Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause				
633	Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée				

VII AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71	Oeuvres sociales	Logement	Transport	Restauration	Loisirs	Vacances	Divers	Total
711	Répartition des dépenses de l'entreprise (711)							
712	Budget consolidé des comités d'établissement et du comité central d'entreprise dont, le cas échéant, budget du comité central d'entreprise (712)							
72	Autres charges sociales							Total
721	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (721)							
722	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (722)							

(10) Une structure de qualification détaillée en 3 ou 4 postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise. A titre d'exemple, la répartition suivante peut être retenue : ingénieurs et cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers.

(111) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

(112) Effectif permanent : les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée.

(114) Somme des effectifs totaux mensuels

12
(on entend par effectif total, tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré.)

(116) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise, à condition de distinguer au moins 4 catégories, dont les jeunes de moins de 25 ans.

(117) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.

(119) La structure de qualification la plus détaillée possible est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

(121) Est considéré comme travailleur temporaire, toute personne mise à la disposition de l'entreprise par une entreprise de travail temporaire, telle que définie à l'article L. 124-1 du Code du Travail.

(146) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés en 141.

(147) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.

(151) Utiliser les catégories de la nomenclature n° 119.

(162) Y compris heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de 4 semaines

(171) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 323-51 du Code du Travail.

(181 à 187) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures.

(181) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

(183) Les tranches choisies sont laissées aux choix des entreprises.

(211) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire.

(211 bis) Rémunération mensuelle moyenne :

$$\frac{1}{12} \quad \Sigma \quad \frac{mi}{ei}$$

cù mi représente la masse salariale du mois i et ei l'effectif du mois i.