

RAPPORT SOCIAL 2001

1^{er} Tome

**L'EVOLUTION SOCIALE
DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES
MARITIMES ET AERIENS
en 2000**

Rapporteur : Régis BLATTER

SOMMAIRE DU PREMIER FASCICULE

PREMIERE PARTIE DONNEES GENERALES.....	11
1 – EMPLOI.....	12
1.1. <i>Emploi par mode de transport en Europe (cf. annexe III-1)</i>	13
1.2. <i>Effectifs salariés et non salariés des entreprises</i>	13
1.3. <i>Le travail intérimaire</i>	13
1.4. <i>Autres données statistiques</i>	14
1.5. <i>Structure des effectifs salariés par tranche d'âge et par sexe</i>	15
1.6. <i>Démographie des entreprises de transport (données CCTN)</i>	15
2 – FORMATION.....	16
2.1. <i>Structure par diplôme des effectifs salariés des transports</i>	16
2.2. <i>Place des transports dans l'effort de formation</i>	17
2.3. <i>L'OPCA transports (source opca transports)</i>	17
3 - REMUNERATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL	19
3.1. <i>Rémunérations</i>	19
3.2. <i>Durée du travail</i>	21
3.3. <i>Accidents du travail et prévention (cf. également tableaux en annexe III)</i>	22
4. LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE	24
4.1. – <i>Les régimes spéciaux</i>	24
4.2. <i>Caisse Autonome des Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transport (CARCEPT)</i>	25
4.3. <i>L'ex-Caisse Autonome Mutuelle de Retraites (CAMR)</i>	25
4.4. <i>Institution de Prévoyance pour l'Inaptitude à la Conduite (IPRIAC)</i>	25
5 - LE CONTRÔLE.....	27
5.1. <i>Contrôle de la réglementation des transports terrestres</i>	27
5.2. <i>L'action de l'inspection du travail des transports en 2000</i>	31
6 - DIALOGUE SOCIAL	34
6.1. <i>Elections professionnelles (Source : Inspection Générale du Travail des transports)</i> . 34	
6.2. <i>Conflits collectifs du travail dans le secteur des transports en 2000 –</i>	34
6.3. <i>La mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les transports</i>	35
DEUXIEME PARTIE DONNEES PAR MODE.....	37
1. DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS	37
1.1. - <i>L'emploi (Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi – CNPE)</i>	37
1.2. <i>La formation</i>	40
2 – LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES	45
2.1. <i>L'emploi</i>	45
2.2. <i>Formation</i>	48
2.3. <i>Durée du travail des conducteurs routiers –</i>	48
2.4. <i>Les rémunérations</i>	51
2.5 - <i>La sécurité et la prévention des accidents du travail</i>	53
2.6. <i>Dialogue social</i>	55
3 - LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS.....	55
3.1. – <i>L'emploi</i>	55

3.2.	<i>Durée du travail</i>	56
3.3.	<i>Rémunérations</i>	58
3.4.	<i>Accidents du travail et prévention</i>	58
3.5.-	<i>Dialogue social</i>	58
4	- LES TRANSPORTS URBAINS	59
4.1.	<i>Emploi</i>	59
4.2 –	<i>Durée du travail</i>	61
4.3 –	<i>Rémunérations</i>	61
4.4 -	<i>Formation professionnelle</i>	61
4.5 –	<i>Sécurité voir rapport sur l'état de l'insécurité dans les transports urbains-tome 2</i>	62
4.6.-	<i>Dialogue social voir annexes 2 pour la négociation collective et tableaux en annexe 3 pour les élections professionnelles</i>	62
5	- LA SNCF.....	64
5.1.	<i>Emploi</i>	64
5.2.	<i>Durée du travail</i>	65
5.3.	<i>Rémunérations</i>	65
5.4.	<i>Formation</i>	66
5.5.	<i>Sécurité</i>	66
5.6.	<i>Dialogue social</i>	67
6	- LA RATP	68
6.1.	<i>Emploi</i>	68
6.2.	<i>Durée du travail</i>	69
6.3.	<i>Rémunérations</i>	70
6.4.	<i>Formation</i>	70
6.5.	<i>Sécurité</i>	71
6.6.	<i>Dialogue social</i>	72
7	- LA NAVIGATION FLUVIALE	72
7.1.	<i>Les effectifs en 1999 et 2000</i>	72
7.2.	<i>La formation des jeunes en apprentissage</i>	73
7.3.-	<i>Négociation collective</i>	74
8	- LES REMONTEES MECANIQUES.....	75
8.1.-	<i>L'emploi</i>	75
8-2. –	<i>La formation</i>	77
8-3. –	<i>Les salaires</i>	78
8-4. –	<i>Les accidents du travail et la prévention des risques professionnels</i>	78
8-5 -	<i>La négociation collective</i>	79
9	LE TRANSPORT MARITIME	81
9.1.-	<i>L'emploi</i>	82
9.2.	<i>Formation</i>	87
9.3.	<i>Conditions de travail et de rémunération</i>	87
9.4.	<i>Sécurité et prévention</i>	88
9.5.	<i>Négociation collective</i>	88
10	- LE TRANSPORT AERIEN	89
10.1.	<i>Panorama de l'activité et évolution de l'emploi</i>	89

<i>10.2.- La formation</i>	94
<i>10.3.- Conditions de travail et de rémunération</i>	95
<i>10.4. - Sécurité et prévention</i>	96
<i>10.5 - Dialogue social</i>	97
ANNEXE I	99
DONNEES SUR LES FAMILLES PROFESSIONNELLES DU TRANSPORT.....	99
ANNEXE II	104
LE CADRE REGLEMENTAIRE ET CONVENTIONNE DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES....	104
Encadré 1 – L'évolution de l'emploi dans les transports.....	12
Encadré 2 : La réduction du temps de travail dans les transports	36
Encadré 3 : La prévention des conflits dans les Grandes Entreprises Nationales	63

* * *

AVANT-PROPOS

Le rapport social 2001 comporte comme les deux années précédentes deux tomes distincts.

Le premier tome est relatif à l'évolution sociale dans les transports terrestres, maritimes et aériens en 2000.

Le second tome comprend deux rapports synthétisant les réflexions de groupes de travail réunis au cours du deuxième semestre de 2001 sur deux thèmes d'actualité abordés de manière transversale:

l'insécurité dans les transports et ses conséquences sur les personnels des entreprises, l'emploi et l'accès à l'emploi dans les transports.

I – L'ÉVOLUTION SOCIALE DANS LES TRANSPORTS EN 2000

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

1) l'emploi

La branche a bénéficié en 2000 d'une progression de l'emploi de 4,1 % en données CVS avec 55.000 créations d'emploi. Si cette évolution est très largement imputable au secteur privé, les Grandes Entreprises Nationales ont également accru leurs effectifs (Air France + 7 %, RATP + 3 % et SNCF + 0,6 %).

Depuis 1992, les effectifs de la branche ont augmenté de près de 21 %, soit 192000 emplois créés en neuf ans. Le Transport Routier de Marchandises(+ 32 %), le Transport Routier de Voyageurs (+ 26 %) et les activités auxiliaires de transport (+ 46 %), présentent des taux de progression remarquables sur cette période.

Les recrutements déjà effectués dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ont soutenu la croissance de l'emploi dans les Grandes Entreprises Nationales. A la SNCF notamment qui s'est engagée à recruter 25.000 agents sur trois ans, entre 1999 et 2001, même si la progression de l'emploi enregistrée en 1999 et en 2000 reste faible, on constate néanmoins une inversion de la tendance à la baisse continue des effectifs observée depuis plusieurs décennies.

La bonne orientation de l'emploi dans les transports en 2000 ressort également de la progression du travail temporaire (environ 10% par rapport à 1999), de l'amélioration du marché du travail (-15,5% de demandeurs d'emploi) et de la diminution importante du nombre d'heures indemnisées pour chômage partiel (près de 40% de moins qu'en 1999).

Ces différents éléments peuvent être mis en relation avec la démographie de la population des entreprises de transport : celles-ci diminuent en 2000, année marquée par une forte diminution du nombre des créations (- 20,6%) et un accroissement (+ 6,3%) du nombre des défaillances après deux années consécutives de baisse. La réduction du nombre d'entreprises traduit-elle les prémices d'un mouvement de concentration des entreprises de transport routier notamment ? L'évolution des prochaines années permettra de vérifier cette dernière hypothèse.

2) La qualité des emplois

Selon l'enquête ACEMO, au 3eme trimestre 2000 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 5,9% des salariés). Par rapport à 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. qui relève une diminution du pourcentage des embauches sous CDD qui représentait près de 45% en 1998 et n'en représente plus en 2000 que 37%.

Pour sa part, le travail temporaire en forte croissance représente en moyenne annuelle 3,7% des effectifs du secteur et un peu plus de 40000 équivalents-emplois à plein temps sur l'année.

La proportion de salariés à temps partiel est inférieure dans les transports à l'ensemble des secteurs : 7,4% contre 12,9% en 2000. Ces taux sont en diminution par rapport à l'année précédente (respectivement 8% et 13,3% ; cette diminution paraît liée à la mise en place de la réduction du temps de travail ainsi qu'à la suppression de certaines incitations financières en faveur du temps partiel.

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.

D'après la CNPE, la part du temps partiel est importante dans les transports routiers de voyageurs ; si cette modalité d'emploi concerne en 2000 le tiers des effectifs contre le quart seulement en 1992, on observe toutefois une tendance depuis 1998 à une diminution .

3) La formation

Le niveau de formation s'élève dans les transports. L'évolution entre 1990 et 2000 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 34% des conducteurs n'avaient, en 2000, aucun diplôme, l'enquête conjoncturelle DTT-SES indique que 21% seulement des jeunes conducteurs de moins de 35 ans sont sans diplôme.

De manière générale, les transports consacrent un effort important à la formation professionnelle continue. Le tableau § 2-2 montre que les efforts financiers consacrés à ce domaine se stabilisent pour le transport maritime et sont en légère progression pour les entreprises des autres modes. Les données les plus récentes du CEREQ concernant l'année 1998 n'indiquent pas la ventilation du taux de participation financière en fonction de la taille des entreprises. Une actualisation en ce sens des données 1996 permettait de constater d'importantes disparités à cet égard.

Les salariés du secteur des transports accèdent davantage, en moyenne, à la formation professionnelle continue que les salariés des autres secteurs : 48% en 1998 contre près de 38% pour l'ensemble des secteurs.

Le taux d'accès a toutefois baissé en 1998 dans le transport aérien et le transport maritime.

En 2000, les formations obligatoires des conducteurs routiers, Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et Formation obligatoire continue de sécurité (FCOS), mises en place par l'accord –cadre du 20 janvier 1995 pour les salariés du TRM et généralisées par la loi du 6 février 1998 à l'ensemble des conducteurs routiers professionnels, ont connu une progression importante puisqu'en six ans ce sont près de 50000 FIMO et plus de 233000 FCOS (dont plus de 106000 en 2000 du fait du calendrier prévu) qui ont été passées pour le seul transport pour compte d'autrui.(Voir tableau p.43)

Les organismes de formation de la branche du transport routier ont su se mobiliser pour faire face avec succès au défi en terme d'organisation représenté par le caractère massif de ces formations obligatoires qui entraînent une plus grande professionnalisation du métier de conducteur routier.

Sur l'initiative de la France, le Parlement et le Conseil européens ont présenté à la fin de l'année 2000 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 été adoptée par la Commission en février 2001.

4) La durée du travail

Si selon l'enquête ACEMO, la durée moyenne hebdomadaire du travail reste légèrement supérieure dans les transports à celle de l'ensemble de l'économie (37,23 heures contre 36,62 heures), entre octobre 1999 et octobre 2000 elle a été réduite de 2 heures pour les salariés à temps complet des transports.

L'incidence du mouvement de réduction de la durée du travail est significative : au 1^{er} octobre 2000, plus de 60% des salariés du transport effectuaient moins de 36 heures par semaine et 32,7% 39 heures et plus alors qu'ils étaient 75% dans cette dernière situation un an auparavant.

Cette réduction concerne tous les modes de transport. Toutefois, pour les conducteurs routiers du TRM, les résultats de l'enquête conjoncturelle DTT-SES indiquent une stabilisation ces trois dernières années de la durée hebdomadaire de service autour de 50,3 heures pour l'ensemble des conducteurs et autour de 53,6 heures pour les conducteurs absents au moins six nuits par mois..

Ces données présentent par ailleurs un écart significatif 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 est 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.

Négociation de la RTT dans les transports

Au 31 août 2000, plus de 1000 accords couvrant plus de 370.000 salariés étaient recensés. Au cours de l'exercice 2000, l'inspection du travail des transports a recensé 800 nouveaux accords d'entreprise prévoyant au total la création de 7182 emplois²

Dans le transport routier de marchandises, 400 entreprises ont conclu un accord de RTT en 2000. Ces accords concernant 22792 salariés dont 10755 conducteurs ont permis de créer ou de préserver 2366 emplois.

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

Harmonisation de la durée du travail dans les transports

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

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

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

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

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

5) Les conflits collectifs

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 s'élève à un peu plus de 214000 en 2000 contre 193600 environ en 1999.

Près de deux journées perdues pour fait de grève sur cinq l'ont été à la SNCF où elles ont progressé de 58% par rapport à 1999, année qui avait connu le plus faible nombre de jours perdus de la dernière décennie.

En 2000, le nombre de journées perdues à Air France est en recul par rapport à une année 1999 pendant laquelle les arrêts de travail ont été particulièrement nombreux.

Les transports urbains (y compris la RATP) sont à l'origine d'une journée de travail perdue sur quatre en 2000 ; un tiers des jours de travail perdus dans ce secteur le sont à la RATP.

Les conflits du travail dans les transports routiers ont représenté moins de 7% des journées de travail perdues dans le secteur des transports en 2000. Le nombre de journées perdues a diminué de près de 20% dans ce secteur en un an.

Les dispositifs de prévention des conflits collectifs mis en place de manière négociée à la Compagnie Nationale Air France et à la RATP ont sans doute permis de limiter le nombre de conflits dans ces dernières entreprises. Toujours est-il qu'à la RATP, les partenaires sociaux viennent de prolonger en l'améliorant par un accord signé par toutes les organisations syndicales le dispositif d'« alarme sociale » mis en place en 1996 (voir encadré 4 page 57).

II – RAPPORTS THEMATIQUES

1) « La violence et l'insécurité au travail dans les transports en France aujourd'hui »

L'objet de ce rapport est de faire l'état de la situation dans les différents modes de transport occupant des personnels confrontés à un risque d'agression verbale ou physique dans le cadre de leur activité professionnelle et de présenter les mesures de prévention et de sécurisation mises en œuvre par les différents acteurs concernés par l'insécurité dans les transports.

Si ce phénomène concerne avant tout les transports publics de personnes (transports urbains, RATP, SNCF), d'autres modes sont également confrontés à la violence externe comme les transports aériens ou encore les transports routiers de marchandises et les transports de fonds, exposés pour ces derniers

à une délinquance particulière. La situation de ces différents modes au regard de l'insécurité n'avait pas été appréhendée jusqu'alors dans le cadre d'une problématique d'ensemble.

S'agissant par ailleurs d'une réflexion menée dans le cadre d'une demande de la Commission Sociale du CNT, il était logique que l'accent soit mis sur les conséquences des agressions pour les personnels des entreprises exposés à un risque d'agression. La violence s'exerçant contre les salariés doit être traitée en effet comme une question de sécurité et santé au travail et non seulement comme une question de sécurité générale.

L'évolution des réflexions au sein du groupe de travail a toutefois permis de mettre en avant que, sur le plan des différentes réponses apportées par les entreprises afin de prévenir ce risque, l'adoption d'une approche globale, intégrant dans une même continuité mesures concernant les personnels et mesures prises en direction des usagers, pouvait être gage de plus grande efficacité.

Enfin, le projet de rapport contient un certain nombre de propositions dont la plupart ont fait l'objet d'un consensus de la part du groupe de travail.

2) « Mutations des métiers du transport, problèmes d'emploi et adaptation des dispositifs d'insertion et de formation »

L'objet de ce rapport est de présenter, après une première partie consacrée aux évolutions transversales, la situation de chacun des modes de transport au regard de l'emploi, les difficultés actuelles rencontrées dans certains d'entre eux et les perspectives propres à chaque sous secteur d'activité des transports.

Face aux difficultés actuelles de recrutement de personnels de conduite et de maintenance que connaissent la plupart des modes, et afin de tenir compte des évolutions prévisibles : flux importants de départs à la retraite, perspectives démographiques générales à moyen terme, les sous-secteurs du transport se dotent d'instruments d'anticipation (observatoires de l'emploi, tableaux de bord, gestion prévisionnelle de l'emploi...). On constate des similitudes en ce qui concerne les stratégies adoptées par les différents modes : outre les actions destinées à remédier au déficit d'image des métiers du transport, les réponses apportées visent à développer l'apprentissage et les formations en alternance, à créer de nouvelles filières de formation, à mettre en œuvre différentes actions d'insertion de publics en situation d'exclusion dans le cadre de partenariats institués entre tous les acteurs concernés et à élargir le recrutement des métiers de conduite aux femmes.

La mobilisation au niveau local des différents acteurs intéressés sous l'égide des DRE et DRTT dans le cadre de comités de pilotage permanents permettrait de conforter les initiatives mises en œuvre, de les démultiplier et de capitaliser les expériences. L'institution au plan national d'un observatoire partenarial des métiers du transport associant partenaires professionnels et institutionnels permettrait d'améliorer la connaissance dans le domaine de l'évolution des métiers et des évolutions prévisionnelles de l'emploi et de la formation afin d'éclairer les partenaires dans leurs décisions, de leur permettre d'anticiper les besoins et de transposer les pratiques innovantes mises en œuvre avec succès dans tel ou tel secteur..

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 1998.

* * *

Première partie

Données Générales

Environnement économique

L'année 2000 a été marquée par le ralentissement de la croissance des transports, même si celle-ci est restée soutenue.

La production de la branche transport a augmenté de 4,6 % en volume contre 6,1 % en 1999.

Dans le domaine du fret, le transport routier enregistre une progression moindre que l'année précédente (4,7 % en tonnes/km sur les parcours nationaux contre 8,1 % en 1999).

Le transport ferroviaire de marchandises connaît une croissance de 6,2 % en volume, soit son meilleur résultat depuis 1994.

La production du transport de fret aérien enregistre également le taux de croissance le plus élevé depuis 1994.

Pour le transport par eau, le transport maritime ne progresse que de 0,8 %, contre 11,4 % en 1999 tandis que le transport fluvial augmente pour la troisième année consécutive (+ 6,4 % après 15,8 % en 1999 et 8,7 % en 1998).

Bénéficiant d'un environnement favorable en 2000, la production des transports de voyageurs a progressé de 4,4 %.

Le transport ferroviaire de voyageurs retrouve un rythme de progression élevé (+ 6,2 % - + 7,4 % sur le réseau à grande vitesse).

De même, le transport urbain connaît une évolution favorable (+ 4,4 %).

Le transport routier de voyageurs ne progresse que de 1 % après deux années de croissance proche de 2,5 %.

Le transport aérien de voyageurs croît de 6,2 %, ce qui représente un ralentissement par rapport à 1999 (+ 9,7 %).

1 – EMPLOI

Encadré 1- 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 2000 de 192.000 personnes environ, ce qui représente une progression de 21 % 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 80000 emplois créés, soit +32 % pendant la période de 1992 à 2000) du transport routier de voyageurs (27000 emplois créés, soit +26 % pendant la période) et des services annexes et auxiliaires de transport qui ont créé autant d'emploi que le transport routier proprement dit (+46%).

Le transport par eau qui avait vu ses effectifs se réduire de 2000 personnes jusqu'en 1998 retrouve son niveau de 1992. Les effectifs du transport aérien privé qui stagnaient depuis plusieurs années amorcent une reprise en 2000.

Pour l'ensemble des Grandes Entreprises Nationales, l'emploi retrouve son niveau de 1993. La diminution des emplois constatée à la SNCF depuis 1992 est en effet compensée par une hausse importante de l'emploi à Air France et dans une moindre mesure à la RATP .

Le groupe Air-France compte, en 2000, 59000 salariés. Sans tenir compte de l'intégration en 1997 des 10.000 salariés d'Air Inter, il a accru ses effectifs d'environ 15000 personnes en neuf ans. En fait, la plupart des créations d'emplois sont plus récentes, la Compagnie Nationale Air France ayant dû réduire ses effectifs au milieu de la décennie.

A la SNCF, on observe depuis 1999 une inflexion, les deux premières années d'application 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 emplois-jeunes :

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

A la SNCF, l'objectif initial d'embauche de 1.400 emplois-jeunes a été porté à 1.800 afin d'améliorer la présence humaine auprès des voyageurs.

Avec un objectif total d'embauche de 1.000 emplois-jeunes, affectés à des tâches de prévention et d'animation, la RATP travaille en coopération avec des associations .

Les métiers les plus créateurs d'emploi :

Parmi les emplois créés dans les transports depuis 1990, viennent en tête les emplois de conducteurs routiers qui représentent 70 % du total des emplois du TRM et les emplois de chauffeurs livreurs dont le nombre est de l'ordre de 35.000 dans le transport léger, selon les estimations effectuées.

Les données de la CCTN montrent qu'un nombre important des emplois de conducteurs routiers créés dans le compte d'autrui proviendraient d'un transfert du compte propre.

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

Les difficultés de recrutement (voir sur ce point les développements du rapport du groupe de travail « emploi et accès à l'emploi dans les transports »-deuxième Tome)

La reprise de l'emploi, associée à l'accélération conjoncturelle de la mobilité professionnelle, a dynamisé la croissance des embauches pendant la période 1997-2000. Comme simultanément le chômage a régressé, les recrutements dans certains métiers du transport se sont révélés pour les employeurs plus difficiles qu'auparavant. C'est le cas notamment du transport routier pour les emplois de conducteurs de véhicules et dans une moindre mesure de maintenance technique. Le transport maritime connaît de son côté, pour des raisons plus structurelles, une pénurie de marins qualifiés, notamment d'officiers. Le secteur des remontées mécaniques rencontre des difficultés de recrutement des personnels saisonniers.

Confrontées à ces difficultés, les entreprises adoptent diverses stratégies parmi lesquelles figure la mise en œuvre de politiques de fidélisation du personnel, notamment dans certains secteurs comme le TRM où la mobilité des conducteurs est élevée. La mise en place de nouvelles filières de formation, l'ouverture des emplois à de nouvelles populations ainsi que la recherche de l'amélioration de l'image de certaines professions peuvent apporter des réponses à un problème difficilement prévisible il y a quelques années.

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

1.2. Effectifs salariés et non salariés des entreprises

(voir aussi tableaux annexes III 2 et 3)

Evolution des effectifs salariés et non salariés dans les transports

(en milliers)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
1-2 GEN	278	276	273	267	263	263	265	270	275
SNCF	195	189	183	179	175	174	173	174	175
RATP	39	39	39	39	40	40	40	40	41
Air France + Air Inter ¹	44	48	51	48	48	49	52	55	59
1.2 Hors GEN	576	584	597	621	631	639	668	709	759
Transport ferroviaire	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TRM	253	255	263	274	278	285	302	317	334
TRV	105	108	108	112	115	118	121	126	132
Transport aérien	28	27	28	29	30	19	20	20	22
Transport par eau	14	13	12	12	12	12	12	13	14
Transport par conduite	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Auxiliaires de transport	174	179	184	192	194	203	211	231	255
2 non salariés	58	64	62	65	66	68	70	70	70
Total	912	924	932	953	960	970	1003	1048	1104

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 2000, le secteur des transports occupe 1.104.000 personnes dont près de 6 % sont non salariées. En données corrigées des variations saisonnières, 1.034.000 personnes sont employées en qualité de salariés.

Entre fin 1999 et fin 2000, le nombre de salariés des transports a progressé de 4,1 % (données CVS) soit un demi point de plus que dans l'ensemble de l'économie (+ 3,6 %).

Le contexte économique toujours favorable a permis la création de 55.000 emplois dans les transports dont 50.000 dans le secteur privé où le taux de croissance des effectifs salariés a été près de trois fois plus important que dans les grandes entreprises du secteur public (respectivement 6,7 % et 2,3 %).

L'emploi salarié a augmenté de 5,2 % dans le transport routier de marchandises et de 4,76 % dans le transport routier de voyageurs.

Les effectifs salariés des entreprises privées de transport aérien ont progressé de 2,4 %.

Les services auxiliaires des transports (messagerie, manutention) ont enregistré en 2000 la plus forte croissance des effectifs avec 10,5 % d'emplois salariés supplémentaires.

La progression des effectifs dans les entreprises publiques est essentiellement imputable à Air France (+ 7 %) et à la RATP (+ 3 %).

Les effectifs de la SNCF ont augmenté de 0,6 %, progression comparable à celle de 1999 (0,7 %).

Les données provisoires INSEE-SES relatives à l'évolution des effectifs entre septembre 2000 et septembre 2001 (voir tableau annexe III bis) montrent sur cette période de 12 mois une poursuite de la progression de l'emploi dans les GEN : 7,9% à Air France, 3,8% à la RATP et 1,8% à la SNCF qui retrouve son niveau de 1992 avec plus de 178000 emplois.

De son côté, le secteur privé connaît sur la période un net ralentissement. On observe une forte chute des effectifs du transport aérien privé (-18,8%)

1.3. Le travail intérimaire

Selon les statistiques émanant de la DARES, en 2000, les intérimaires représentent en moyenne annuelle, 3,7 % des effectifs des transports contre 2,6 % dans l'ensemble de l'économie.

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

Ce pourcentage correspond pour 2000 à 40.600 équivalents-emplois à temps plein sur l'année. On notera une forte progression par rapport à l'année précédente (+ 10 % environ).

En 2000, plus de 81 % des travailleurs temporaires du secteur des transports sont des hommes contre 75 % dans l'ensemble de l'économie.

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

1.4. Autres données statistiques

a) Enquête annuelle d'entreprise (EAE) 1997

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

▪ dans les transports routiers de marchandises

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

▪ dans les transports urbains et routiers de voyageurs

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

b) Les demandeurs d'emploi en décembre 2000 – données CCTN (voir aussi données statistiques UNEDIC en annexe)

La progression de l'emploi dans les transports s'est accompagnée d'une amélioration des chiffres du chômage. Le nombre de demandeurs d'emploi (catégorie 1) ayant déjà travaillé dans le secteur des transports recule de 15,5% entre le mois de décembre 1999 et décembre 2000, soit un rythme comparable à celui des secteurs d'activité (-16,2%)

A la fin de l'année 2000, on dénombrait 55600 demandeurs d'emploi issus du secteur des transports, dont près de 30% de femmes. A cette même date, 41000 conducteurs livreurs et 19900 conducteurs routiers- soit, respectivement, 19,1% et 13,5% de moins qu'à la fin décembre 1999- ainsi que 6000 conducteurs d'autobus et autocars étaient à la recherche d'un emploi.

c) Le chômage partiel en 2000. (données de la DARES- premières informations no 39.2- septembre 2001)

Dans les transports, l'année 2000 a été marquée par une réduction de 39,5 % du recours au chômage partiel ; cette baisse significative est moins importante toutefois que pour l'ensemble des activités

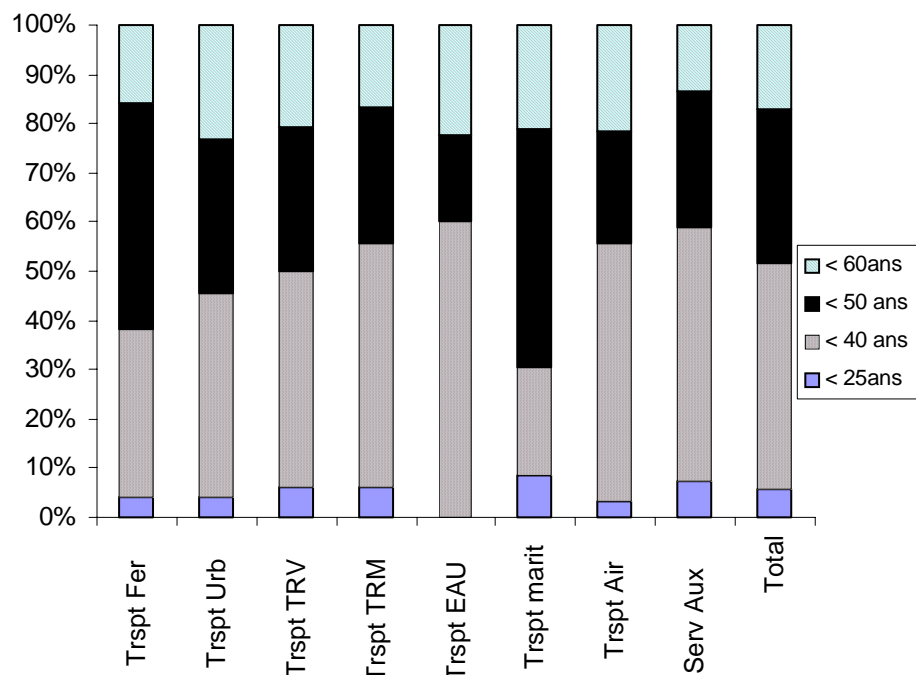
(- 64,3%). La DARES comptabilise 20395 journées indemnisables au titre du chômage partiel dans ce secteur d'activité contre 33692 en 1999. Ce chiffre est équivalent à 1,8% de l'effectif du secteur. La durée moyenne du chômage est de 5,3 jours par mois, contre 6,4 en 1999.

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

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

La proportion de jeunes est particulièrement faible dans le transport routier et urbain de voyageurs et dans le transport ferroviaire. La SNCF et la RATP ont peu recruté 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 2000, de 21 % contre 44,8 % pour l'ensemble des actifs occupés. Elle a progressé de 3 points en dix ans.



Structure des effectifs salariés des transports par tranche d'âge en 2000
Source : enquête emploi de mars 2000-Rapport CCTN

1.6. Démographie des entreprises de transport (données CCTN)

Démographie des entreprises de transport entre 1995 et 2000

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Créations	10 498	9 642	10 074	9 650	8 900	7 068
évolution en %	-1,3	-8,2	4,5	-4,2	- 7,8	- 20,6
Nombre d'entreprises	92 991	91 699	92 091	92 724	93 921	91 987
évolution en %	2,0	-1,4	0,4	0,7	1,3	- 0,5
Défaillances	1 966	1 906	2 132	1 790	1 721	1 830
évolution en %	-17,7	-3,1	11,9	-16,0	- 3,9	6,3

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

Le nombre d'entreprises du secteur des transports créées en 2000 connaît une forte diminution (- 20,6%) prolongeant en l'amplifiant le mouvement enregistré en 1999 (- 7,8 %) et 1998 (- 4,2 %). Cette forte diminution est essentiellement imputable au transport routier de marchandises (- 32 % en 2000 après -11,7 % en 1999).

Après deux années consécutives de baisse (-3,9 % en 1999 et -16,0 % en 1998), le nombre de défaillances d'entreprises de transport s'est accru de 6,3 % en 2000.

71 % des défaillances ont concerné le sous-secteur du transport routier de marchandises. L'augmentation du nombre de défaillance est plus marquée dans les transports interurbains de marchandises (+ 12,2 %) que dans les transports de marchandises de proximité (+ 7,5 %).

La moitié des entreprises créées ont une activité de transport routier de marchandises ; 33 % appartiennent au secteur des autres transports terrestres : dont 26 % sont des entreprises de taxis et 14 % des entreprises auxiliaires de transport (6 % des agences de voyage, 5 % des entreprises de messagerie)

2 – FORMATION

2.1. Structure par diplôme des effectifs salariés des transports

	Transport terrestre	Transport maritime	Transport aérien	Services auxiliaires	Secteur Transport
Année 2000					
Effectif (milliers)	657	11	72	260	1000
Bac ou plus	21	58	66	37	29
CAP-BEP	42	27	19	30	37
Aucun ou BEPC	37	15	15	33	34
Evolution 1990-2000					
Bac ou plus	+ 7	ns	+ 7	+ 16	+ 11
CAP-BEP	+ 4	ns	- 2	- 3	0
Aucun ou BEPC	- 11	ns	- 5	- 13	- 11

Source : Enquête Emploi de mars 2000-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 dans tous les secteurs, particulièrement dans les transports terrestres.

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

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

2.2. Place des transports dans l'effort de formation

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

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

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

Les salariés du secteur des transports accèdent davantage, en moyenne, à la formation professionnelle continue que les salariés des autres secteurs : 48% en moyenne en 1998 contre 37,7% pour l'ensemble des secteurs

	Nombre de stagiaires	Taux d'accès (%)	Heures de stage/salarié
Transports terrestres	237 923	48,8	25,95
Transports maritimes	2 833	36,0	16,09
Transports aériens et spatiaux	39 914	61,7	31,96
Manutention et entreposage	71 030	41,2	10,40

Source : Cereq. – année 1998

Par rapport à 1997, on observe une progression significative de l'accès à la formation dans les sous-secteurs des transports terrestres et des activités auxiliaires de transport. En revanche, les transports maritimes et les transports aériens et spatiaux connaissent une diminution sensible de la population bénéficiaire d'une formation continue (respectivement,44,6% et 69,2% en 1997) .

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*
- 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.*

La suppression de la taxe parafiscale instaurée dans les transports routiers risquerait d'assujettir à ce versement les trois secteurs exonérés actuellement. Ces trois secteurs regroupent les contributions du plus grand nombre d'entreprises qui participent à la mutualisation du dispositif de l'alternance. Une telle éventualité pénaliserait les ressources de l'OPCA TRANSPORTS, donc ses possibilités de financement au profit des entreprises, des jeunes et des adultes nécessitant des formations dans le cadre des contrats de qualification ou d'adaptation.

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	1999		2000	
	Nbre d'entreprises	Contributions	Nbre d'entreprises	Contributions
Alternance	30 690	250 787 907	31 265	269 115 064
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	25 421	39 071 889	24 718	36 130 315
Plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés	1 569	113 545 577	2 499	141 859 515
Capital de temps de formation (secteur des transports urbains)	127	5 492 169	127	5 767 167

On relève que les encaissements 2001 au titre de la masse salariale 2000 des entreprises de moins de dix salariés sont 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.

Contrairement à 1999 qui avait été une année de fort engagement dans le domaine de l'alternance, l'année 2000 a connu, pour différentes raisons d'ordre conjoncturel, une diminution du nombre de demandes au cours des six premiers mois de l'exercice. Un second souffle est intervenu, notamment au cours des quatre derniers mois de 2000, qui a permis une reprise de ce dispositif, avec toutefois des engagements inférieurs à ceux de 1999.

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

- au titre de l'alternance
 - 5 265 contrats de qualification
 - 598 contrats de qualification adultes
 - 1 300 contrats d'adaptation
 - 230 contrats d'orientation
 - 127 contrats de tuteurs
 pour un montant total d'engagements de 314 707 000 F.
- 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).
 - 23 201 salariés ont suivi une formation (notamment les FCOS pour les transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport)
 - 779 972 heures de formation ont été financés pour un montant de 45 308 934 F.

- plan de formation des entreprises de dix salariés et plus

30 869 salariés ont suivi une formation pour 781 735 heures financées par l'OPCA TRANSPORTS pour un montant de 162 579 569 F.

Les services déconcentrés de l'OPCA TRANSPORTS ont permis à un certain nombre d'entreprises de bénéficier en 2000 de subventions françaises ou européennes à hauteur de 6 309 945 F, ce qui les a conduit à augmenter leur effort de formation tout en réduisant leurs propres charges.

3 - REMUNERATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. Rémunérations

a) Evolution des rémunérations en 2000

D'après les résultats de l'enquête ACEMO, le taux de salaire horaire des ouvriers a augmenté en 2000 plus rapidement dans les transports (6,9%) que dans l'ensemble de l'économie (5,1%). Le taux d'inflation étant de 1,7%, le pouvoir d'achat du salaire horaire des ouvriers du transport a donc progressé de 5,2%, soit nettement plus qu'en 1999. Cette augmentation importante tient aux effets de la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Le secteur des transports est caractérisé par des rémunérations salariales plus faibles que la moyenne. Selon le ministère de l'emploi et de la solidarité, le gain moyen des salariés du transport a été en 2000 inférieur à la moyenne de l'ensemble des salariés, et ce quelle que soit la taille de l'effectif de l'établissement.

Selon la DARES, les gains bruts mensuels moyens des salariés du secteur des transports s'élevaient à 13.030 francs en 2000.

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

Salaire brut	Heures supplémentaires	Primes
84 %	2,2%	13,8 %

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

b) Les salariés au SMIC dans les transports au 1^{er} juillet 2000

La part des salariés du secteur des transports rémunérés au SMIC au 1^{er} juillet 2000 est sensiblement plus faible que dans l'ensemble de l'économie : 5,6% pour le secteur des transports (en baisse par rapport au 31 juillet 1999) contre 13,6% 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	26,2	7,9	3,5	3,9	1,1	5,6
Ensemble des secteurs non agricoles	30,1	14,5	11,3	7,3	4,0	13,6

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.

	1 ^{er} juillet 1995	1er juillet 1996	1er juillet 1997	1er juillet 1998	1er juillet 1999	1er juillet 2000
Transports	5,2	5,8	9,0	6,4	5,9	5,6
Ensemble des secteurs non agricoles	11,2	10,7	14,1	12,4	12,8	13,6

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 secteurs.

	Salariés	Jeunes salariés	Hommes	Jeunes hommes	Femmes	Jeunes femmes
Transports	5,6	17,2	5,0	16,1	7,9	18,7
Ensemble des secteurs non agricoles	13,6	38,5	9,7	31,9	19,6	40,4

Source : Enquête SMIC – INSEE-DARES

c) Rémunérations moyennes par secteur

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Fer Urbain	211	151	116	131	142
TRV	295	180	138	133	149
TRM	249	142	97	104	114
TRM	211	134	95	97	106
Eau – Maritime	311	166	139	142	178
Air	383	175	148	138	210
Auxiliaires	260	147	107	103	128
Ensemble Transport	262	154	116	119	132

Source : DADS – SES – 1999

Rémunérations moyennes annuelles en KF

Les écarts de salaires moyens entre les secteurs reflètent les différentes structures de qualification : importance numérique des ouvriers dans les transports terrestres (70 % à 80 % de l'effectif salarié total) et part importante des cadres dans les transports par eau (maritime et fluvial : 17 %) et surtout dans le transport aérien (23 %). Dans ce dernier secteur, pilotes et commandants de bord font partie de la catégorie cadres.

d) Participation et intéressement collectif des salariés

Transports	Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué par rapport à la population de référence		
	% des entreprises	% des salariés	% des entreprises	% des salariés	Prime moyenne par salarié (en francs)
Participation légale	5,4	23,8	3,1	15,3	3 310
Intéressement	5,2	14,4	3,9	11,7	4 730

Source : Tiré de l'enquête MES – DRT

Selon l'enquête effectuée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, en 1999, 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 1999 (au titre de 1998) a été en moyenne de 3 310 F (ensemble des secteurs : 5620 F) et celui de la prime d'intéressement de 4730 F par bénéficiaire (6320 F pour l'ensemble des secteurs).

Les salariés du transport ne sont que 5 % en 1999 à bénéficier des deux dispositifs à la fois (13,5 % pour l'ensemble des activités). Ils ont dans ce cas perçu en moyenne 6570 F (12.900 F dans l'ensemble des activités).

3.2. Durée du travail

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

Selon l'enquête ACEMO, à la fin 2000, la durée moyenne du travail était de 37,23 heures par semaine pour les salariés à temps complet des transports contre 36,62 heures pour les salariés de l'ensemble des secteurs d'activité.

Sur une période d'une année, entre octobre 1999 et octobre 2000, la durée moyenne hebdomadaire du travail a été réduite de 2 heures pour les salariés à temps complet des transports.

Le tableau suivant indique la répartition au 1^{er} octobre 2000 des salariés à temps complet par tranches de durées hebdomadaires de travail dans les transports (en pourcentage) et permet d'établir des comparaisons entre transport et ensemble de l'économie.

	Entre 32 et moins de 35 heures	Entre 35 et moins de 36 heures	Entre 36 et moins de 38 heures	Entre 38 et moins de 39 heures	Entre 39 et moins de 40 heures	40 heures ou plus
Transport	4,7	55,7	3,5	3,4	18,3	14,4
Ensemble	5,3	47,6	8,0	7,0	27,8	4,4

Source : Enquête ACEMO – 1^{er} octobre 2000 – DARES

Selon les données présentées, plus de 60% des salariés du transport effectuaient moins de 36 heures par semaine à cette date, alors qu'ils étaient plus de 75% à effectuer au moins 39 heures un an auparavant.

b) 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 13,7 % en 2000).

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.

c) Des horaires de travail fréquemment irréguliers

Selon l'enquête Emploi de mars 2000, 16 % des salariés des transports n'ont pas d'horaire régulier contre 13,8 % dans l'ensemble de l'économie.

61 % des salariés des transports déclarent travailler habituellement ou occasionnellement le samedi, 40 % le dimanche et 40 % la nuit (contre respectivement 52 %, 29 % et 16 % dans les autres secteurs).

	Temps partiel	Temps complet	Aucun horaire habituel
Transport urbain	4	83	13
Transport TRV	25	60	15
Transport TRM	4	75	21
Transport fer	5	84	11
Transport aérien	8	61	31
Services auxiliaires	6	84	10
Total transport	7	77	16

Source : Enquête Emploi de mars 2000- rapport CCTN

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

Avec un taux de risque de 7,3% en 1999, 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 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 %). Les remontées mécaniques restent une activité à risque : le taux d'accidents du travail est de 9,2 %. 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**, si le taux de risque s'améliore progressivement (8,7 % en 1999), les progrès sont lents. Chaque année, environ 16 500 salariés du transport routier de marchandises sont victimes d'un accident du travail et 56 ont été mortels en 1998. Le déménagement, le transport frigorifique et la messagerie sont aussi particulièrement accidentogènes.

Données CNAM :

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.

En 1999, les transports enregistrent comme la plupart des secteurs, une hausse du nombre d'accidents du travail (+ 5,63% dans les transports et la manutention).

Toutefois, on constate pour le secteur une baisse du nombre des accidents de travail graves (- 4,56%) ainsi qu'une diminution des accidents mortels (- 3,64%).

Pour 1999, la CNAM estime à 59152 le nombre des accidents du travail avec arrêt dans les transports et la manutention pour un effectif concerné de 807778 salariés. 132 décès ont été enregistré. Les données partielles pour l'année 2000 montrent qu'après un pic au premier trimestre, le nombre d'accidents du travail décroît les deux trimestres suivants.

	1997	1998	1999
Déménagement	17,4%	17,0%	16,1%
Enlèvement des ordures ménagères	13,8%	12,5%	14,0%
Entreprises connexes au transport ferroviaire	12,0%	11,2%	10,1%
Transports frigorifiques	11,6%	11,6%	10,8%
Courrier express, coursiers	11,2%	10,5%	9,9%
Groupage, messagerie, fret express	11,2%	11,0%	10,8%
Remontées mécaniques	10,3%	9,3%	9,2%
Transports fluviaux de marchandises	10,2%	6,6%	10,6%
Location de véhicules lourds	9,8%	9,3%	9,5%
Transport routier de marchandises	9,3%	9,3%	8,7%
RATP	6,9%	6,7%	6,9%
Ambulances	5,8%	5,8%	5,5%
Transports fluviaux de passagers	5,5%	5,4%	5,5%
Transports urbains de voyageurs	4,3%	4,6%	4,1%
SNCF	4,1%	4,2%	4,4%
Transports routiers de voyageurs	3,6%	3,6%	3,3%
Ensemble transports et manutention	7,6%	7,3%	7,3%
BTP	11,3%	10,8%	10,7%
Ensemble des secteurs économiques	4,5%	4,5%	4,4%

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

Les actions de prévention :

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

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

- 426 dans le transport routier de marchandises,
- 84 dans le déménagement,

- 38 dans la propreté urbaine,
- 36 dans les remontées mécaniques,
- 1 dans la batellerie.

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

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

Afin de mieux connaître les actions menées par les partenaires sociaux et les services de prévention au niveau des entreprises, l'**Observatoire santé et sécurité du travail dans les transports**, mis en place en 1998 au sein du CNT sous la forme d'un groupe de travail permanent présidé par M. G.Bessay-Vice-Président du CNT, s'est réuni à plusieurs reprises en 1999 et 2000.

Ont été notamment abordées les spécificités à cet égard des secteurs maritimes et aériens. D'autres réunions ont été consacrées à des questions plus techniques, telles que le port de la ceinture de sécurité par les conducteurs routiers ou encore l'évolution de la médecine du travail dans les transports.

En 2002, un groupe de travail du CNT examinera l'organisation générale de la sécurité du travail dans les transports au niveau de chaque mode et au plan national et proposera s'il y a lieu des améliorations du dispositif actuel.

4. LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

(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 1999 et restent fixés, pour les salariés actifs à :

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

RATP : 7,85 %.

Après d'importantes évolutions dans les taux de cotisation d'assurance maladie pour 1997 et 1998, l'année 2000, comme 1999, n'a enregistré aucune modification de ces taux qui se situent à :

Actifs SNCF : 0,15 %
 RATP : 0

Retraités SNCF : 0,70 %
 RATP : 0

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

Les montants moyens annuels de pensions directes ont augmenté entre 1999 et 2000 de 1,8 % tant pour les retraités de la SNCF que pour ceux de la RATP. Les minimums de pension ont également progressé (+ 2,7 % à la SNCF, + 2,5 % à la RATP). Le nombre de bénéficiaires de ce minimum a tendance à diminuer régulièrement.

4.2. Caisse Autonome des Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transport (CARCEPT)

Le complément de pension prévu par les dispositions du titre II du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, a été revalorisé au titre de l'année 2000 de 0,5 %.

Le nombre de bénéficiaires du titre I a continué à progresser entre 1999 et 2000 pour atteindre 193.563 personnes, alors que parallèlement le montant moyen annuel de pensions directes a évolué à la hausse (+ 29,7 %, taux très élevé du simple fait que la mise en place du régime unique implique la prise en compte de l'ensemble de la carrière par le dernier régime dans lequel l'agent a cotisé)..

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

La CAMR, instituée par la Loi du 22 juillet 1922, a en charge la gestion du régime spécial d'assurance vieillesse créé, par la même loi, au profit des salariés des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways. Elle a été mise en extinction en 1954. La gestion de ce régime a été confiée, en 1991, à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) qui a mis en place un Fonds spécial des chemins de fer secondaires. Cette réforme n'a visé que le mode de gestion. Ainsi, les retraités continuent à percevoir leurs pensions selon les dispositions prévues. En outre, ils bénéficient du paiement mensuel et de l'action sanitaire et sociale dispensée par le régime général de la sécurité sociale.

Les pensions versées par ce fonds ont, en 2000, suivi la même évolution que celles du régime général et des régimes alignés, soit 1,005 %, pour 17 932 bénéficiaires.

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

En 2000, les prestations versées par l'IPRIAC se sont élevées à 54,122 millions de francs, soit une augmentation de 1,23 % par rapport à 1999 (53,462 MF) ; le montant de la prestation trimestrielle moyenne était de 8 336 francs en 2000.

Les taux ont été revalorisés de 2,22 % au 1^{er} juillet 2000.

En 2000, alors que le nombre d'entreprises adhérentes a baissé de 0,68 % (19 385 entreprises), le nombre de conducteurs cotisants a continué à progresser pour atteindre 305 760.

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
Transports de marchandises	16 288	211 151
Transports de personnes	2 165	78 240
dont : urbains	154	26 057
voyageurs	2 011	52 183
Activités du déchet	212	10 168
Autres	720	6 201
TOTAL	19 385	305 760

REGIMES DE RETRAITES

I - Nombre de bénéficiaires

Régimes	Au 01 01 1999		Au 01 01 2000		Au 01 01 2001	
	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits
SNCF	205 380	129 180	202 425	127 630	199 157	125 758
RATP	29 832	14 032	30 015	13 860	30 016	13 625
CARCEPT						
Titre I	125 433	60 892	127 701	62 188	129 561	64 002
Titre II	643	354	611	348	570	345

II – Rapport : nombre de cotisants/retraites

Régimes	1996	1997	1998	1999	2000
SNCF	0,51	0,51	0,52	0,53	0,55
RATP	0,9	0,9	0,91	0,91	0,93
CARCEPT	2,78	2,71	2,78	2,89	non disp.

III – Montant des pensions servies en 2000

Régimes	Montant moyen annuel pensions directes (1)	Montant du minimum annuel (2)	Nombre de bénéficiaires du minimum	
			Pensions directes	Ayant droits
SNCF	110 800	72 673	30 400	36 300
RATP	124 716	69 858	1 237	1 048
CARCEPT				
Titre I	15 322			
Titre II	23 579			

(1) Pensions directes pour 25 ans de services

(2) Minimum entier ou partiel

IV – Taux des cotisations d'assurances vieillesse au 01 01 2000

Régimes	Salaires	Employeurs	Observations
SNCF	7,85 %	28,44 %	Cotisations assises sur la totalité du salaire (hors indemnité)
RATP	7,85 %	15,34 %	
CARCEPT Cadre tranche A	3,44 %	3,44 %	Abattements possibles sur les rémunérations perçues
CARCEPT Non cadres –retraite-prévoyance)	4,00 %	4 .00 %	
Régime général	6,55 %	8,20 %	Dans la limite d'un plafond fixé une fois par an (149 400F au 1 01 01)

5 - LE CONTRÔLE

5.1. Contrôle de la réglementation des transports terrestres

(données communiquées par la Sous-direction des transports routiers pour 2000)

A - ORGANISATION DU CONTROLE

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.

2) Organisation et fonctionnement des services

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

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

B - LES MOYENS HUMAINS ET MATERIELS

L'effectif des contrôleurs des transports terrestres est de 440 agents au 31 décembre 2000 . On constate une progression depuis plusieurs années (+ 40,12 % depuis 1989).

Le nombre de contrôleurs divisionnaires continue également de progresser et est passé à 64 agents en 2000, représentant ainsi 14,6% du corps des contrôleurs.

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

Un premier recrutement de 10 attachés des services déconcentrés spécialisés « transports » a eu lieu en 2000 au titre de l'année 1999. Ces attachés ont été nommés en juin 2000.

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

Par ailleurs, le groupe de travail chargé de réfléchir sur la formation initiale des contrôleurs des transports terrestres, associant les différents acteurs (administration, formateurs, tuteurs) a permis de restructurer la plupart des modules existants pour intégrer les évolutions réglementaires et des compétences.

Un module « outil informatique de contrôle » a été créé en 2000 pour permettre l'optimisation de l'utilisation de produits informatiques développés : GRECO (gestion régionalisée des entreprises de transport routier et des contrôles) et SCAN RESO (lecteur de disques).

La formation initiale des contrôleurs des transports terrestres a également ouvert certains de ses modules aux inspecteurs du travail transports et aux autres corps des transports.

En parallèle, la formation en alternance s'est développée en mettant en avant les rôles des services, du tutorat et du compagnonnage.

En ce qui concerne les moyens matériels, l'effort d'équipement des services en véhicules destinés au contrôle a été poursuivi : le parc est passé fin 2000 à 137 véhicules (79 fourgons et 58 fourgonnettes) soit une progression de 8% par rapport à l'année précédente.

C - LES STATISTIQUES

1) Contrôle sur route

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

Nombre de véhicules contrôlés :

	résidents	non résidents
Transport de personnes	31 043	12 145
Transport de marchandises	576 718	154 503
TOTAL	774 409	

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

Nombre de journées de travail contrôlées :

	RESIDENTS	NON RESIDENTS
Transport de personnes	97 639	35 331
Transport de marchandises	1 918 132	548 493
TOTAL	2 599 595	

Nombre d'infractions relevées par procès verbal :

Réglementation sociale européenne	60 761
Réglementation des transports	9 972
Matières dangereuses	3 884
Code de la route	2 207
TOTAL	76 824

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

2) Contrôle en entreprise

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

Nombre de conducteurs contrôlés :

Transport de voyageurs	7 865
Transport de marchandises	60 750
TOTAL	68 615

Nombre de jours de travail contrôlés :

Transport de voyageurs	133 156
Transport de marchandises	929 365
TOTAL	1 062 521

Nombre d'infractions relevées par procès verbal :

	réglementation sociale
TYPES D'INFRACTIONS	
Infractions à la conduite continue	10 880
Infractions à la conduite journalière	14 024
Infractions au repos journalier	18 134
Autres	13 899
TOTAL	56 937

3) Les sanctions

Immobilisations :

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

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

Ainsi pour l'année 2000, 6 % des véhicules contrôlés ont fait l'objet d'une mesure d'immobilisation soit près de 46 000 véhicules.

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

- les conditions de travail : 41 %,
- l'état du véhicule, le poids, la charge à l'essieu : 27 %,
- les visites techniques : 11 %,
- le fonctionnement du chronotachygraphe et du limiteur de vitesse : 12 %.

Commissions des sanctions administratives :

Au cours de l'année 131 entreprises ont été sanctionnées dans le cadre des commissions des sanctions administratives.

Détail des sanctions :

Autorisations

RETRAIT	SUSPENSIONS						
	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	6 mois	9 mois	1 an
DEFINITIF	44			17	8		3
107	72						

Copies conformes

RETRAIT	SUSPENSIONS						
	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	6 mois	1 an	2 ans
DEFINITIF	61	123	103	29	272	98	8
168	694						

Autres sanctions

- 2 mises à l'épreuve,
- 7 avertissements,
- 8 radiations,
- 30 mesures d'immobilisation.

5.2. L'action de l'inspection du travail des transports en 2000

En 2000, le service comptait près de 200 agents de contrôle répartis dans 12 circonscriptions régionales (une centaine de directeurs adjoints et inspecteurs de catégorie A assistés de 96 contrôleurs du travail de catégorie B). Cinq nouvelles subdivisions ont été créées ainsi qu'une douzième direction régionale.

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 2000, 981398 salariés répartis dans 43735 entreprises ou établissements. Les transports routiers représentaient à eux seuls 488412 salariés travaillant dans 33672 entreprises et établissements distincts.

a) Activités d'information et de médiation

En 2000, les services ont reçu 54411 visiteurs (+ 9% par rapport à 1999) et instruit près de 22.000 affaires. Ils ont examiné 12561 dérogations à la réglementation et visé 2.420 contrats d'apprentissage.

L'Inspection a effectué 1877 interventions afin de mettre en place des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, 254 interventions afin d'inciter à la négociation annuelle obligatoire ; 96 interventions ont été faites à titre d'amiable compositeur dans le cadre d'un conflit collectif du travail parmi lesquelles 57 ont abouti au règlement du conflit.

Par ailleurs, les inspecteurs du travail ont participé à 4108 réunions ou commissions dont 1250 réunions de Comités d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT).

b) Animation du dialogue social

Dans le cadre de la mise en place du dispositif « 35 heures », l'Inspection a consacré une partie notable de son activité à la mise en œuvre adaptée des textes dans une action d'explication, d'accompagnement et de soutien à la négociation ; au cours de l'exercice 2000, 800 accords d'entreprise ont été conclus prévoyant au total la création de 7182 emplois.

Dans le transport routier de marchandises, 400 entreprises ont conclu un accord de réduction du temps de travail en 2000. Ces accords concernant 22792 salariés dont 10755 conducteurs ont permis de créer ou de préserver 2366 emplois.

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 2000 55 réunions d'information et de concertation au sein des instances régionales mises en place par la circulaire ministérielle du 23 mars 2000.

c) Activité de contrôle (données issues du rapport annuel de l'Inspection)

Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Infractions constatées suivies d'observations	Infractions relevées	Dont délits	Nombre de PV
Obligation des employeurs	10310 <i>9063</i>	712 <i>447</i>	0 <i>0</i>	39 <i>18</i>
Réglementation du travail	60977 <i>447128</i>	26216 <i>21128</i>	198 <i>82</i>	765 <i>761</i>
Conditions de travail des conducteurs routiers	137938 <i>104136</i>	25033 <i>25700</i>	451 <i>469</i>	678 <i>836</i>
Conditions de travail du personnel navigant	42 <i>121</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>
Salaires	12388 <i>8465</i>	1552 <i>721</i>	0 <i>0</i>	57 <i>58</i>
Congés payés	1230 <i>1312</i>	5 <i>154</i>	0 <i>0</i>	1 4
Représentation du personnel	3280 <i>3282</i>	98 <i>877</i>	66 <i>877</i>	72 <i>62</i>
Hygiène et sécurité des travailleurs	20738 <i>14379</i>	233 <i>156</i>	115 <i>98</i>	107 <i>76</i>
Médecine du travail	6847 <i>5078</i>	1029 <i>643</i>	2 <i>0</i>	66 <i>86</i>
Transport de matières dangereuses	93 <i>49</i>	1 <i>2</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>
Participation intéressement	21 <i>32</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>
Emploi, travail dissimulé	2693 <i>2501</i>	733 <i>788</i>	574 <i>440</i>	174 <i>245</i>
Outrage, obstacle à fonctions	154 <i>161</i>	77 <i>72</i>	70 <i>72</i>	69 <i>63</i>
Divers	3912 <i>1231</i>	46 <i>51</i>	9 <i>5</i>	9 <i>13</i>
TOTAL GENERAL	259663 <i>194504</i>	55735 <i>50729</i>	1485 <i>2043</i>	2038 <i>2224</i>

(Les chiffres en italique sont issus du rapport d'activité 1999)

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 48 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 2000 au total 7.836 visites d'établissements et 1939 contre visites. Le secteur du transport routier a représenté 77% de la charge de contrôle en entreprise, alors qu'il représente la moitié des effectifs assujettis

Secteur	Routier	Ferroviaire	Aérien	Urbain	autres
Nombre D'établissements	32 172	3 691	2 716	517	3 390
Nombre de visites et de contre visites	7 479	743	832	161	560

d) 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 (+ 40% par rapport à 1999), et 580000 journées de travail ont été analysées (+ 36% par rapport à 1999).

Les infractions relevées le plus fréquemment sont celles concernant la durée du travail (Code du travail et décret 83-40), en augmentation de 42% 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, 1148 demandes de dérogations à la répartition du temps de travail sur une période autre que la semaine ont été reçues en 2000 ; elles ont fait l'objet d'une autorisation à raison de 83% des demandes.

e) L'intervention de l'Inspection dans les procédures de licenciement des salariés protégés en 2000

Le service a été saisi de 1411 demandes d'autorisation de licenciement de salariés bénéficiant d'une protection légale nécessitant autant d'enquêtes contradictoires ; 943 demandes ont été présentées pour un motif économique. Après une baisse de plus de 35% en 1999, le nombre total de demandes se situe à un niveau sensiblement équivalent à celui de 1998

En 2000, ont été formés 110 recours contre des décisions administratives rendues par des inspecteurs du travail dont 61 recours hiérarchiques et 49 recours contentieux.

f) Suivi des licenciements pour motif économique.

En 2000, les procédures de licenciement collectif pour motif économique portées à la connaissance du service, ont concerné 2930 salariés et les inspecteurs ont examiné au total 44 plans sociaux notifiés dans le cadre des procédures de 10 salariés et plus. Par ailleurs le service a été informé d'un total de 466 procédures de redressement ou de liquidation judiciaire ayant entraîné le licenciement de 4492 salariés, soit respectivement 20 et 30% de plus qu'en 1999.

6 - DIALOGUE SOCIAL

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

Pour l'ensemble des secteurs du transport, les données de la DARES (Premières synthèses-décembre 2001-no 49.1) montrent une relative stabilité des résultats en terme d'audience des différents syndicats, ainsi qu'un recul marqué des listes de non-syndiqués avec une perte de 6% des voix entre 1997 et 1999

Selon l'enquête DARES, avec une progression de 2,2 points, la CFDT obtient en 1999 (21,9% des suffrages exprimés), suivie par la CGT (21,1 %), FO (16,2%), la CFTC (4,3%) et la CGC (2,9%). 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 les périodes 96/97 et 98/99.

Depuis 1997 il est possible de distinguer les résultats pour chacune des années et par sous secteur (TRM et TRV), les chiffres 1998 et 1999, uniquement indicatifs ne peuvent donner lieu à comparaison pertinente entre eux puisqu'ils ne portent pas sur les mêmes entreprises.

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

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

Si la plupart des organisations confédérées progressent modérément, et principalement au détriment des non syndiqués qui régressent fortement en pourcentage (46 à 41%), les gains de la CGT FO (+ 7%) sont les plus marqués.

Pour le Transport Routier de Voyageurs (TRV), à la différence du TRM, la part des non syndiqués est faible : 15% des voix. La CFDT obtient 32% des voix, suivie par la CGT (23%).

Les données relatives aux sièges obtenus par les différentes organisations syndicales font défaut pour 1999, de même que des données exploitables concernant les Transports urbains ; aussi les tableaux en annexe relatifs à 1998 sont-ils conservés.

6.2. Conflits collectifs du travail dans le secteur des transports en 2000 –

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

Les statistiques sur les conflits du travail proviennent de l'inspection générale du travail des transports pour le secteur privé et des entreprises (SNCF,RATPet Air France) pour le secteur public. Elles concernent l'ensemble des conflits du travail, qu'ils soient localisés ou généralisés.

Selon les données recueillies, le nombre total de journées perdues pour fait de grève s'élève à un peu plus de 214000.

Près de deux journées perdues pour fait de grève sur cinq l'ont été à la SNCF où elles ont progressé de 58% par rapport à 1999.

En 2000, le nombre de journées perdues à Air France est en recul par rapport à une année 1999 pendant laquelle les arrêts de travail ont été particulièrement nombreux.

Les transports urbains (y compris la RATP) sont à l'origine d'une journée de travail perdue sur quatre en 2000. Près d'un tiers des jours de travail perdus le sont à la RATP où il a plus que doublé entre 1999 et 2000, passant de près de 8000 à plus de 17000.

Les conflits du travail dans les transports routiers ont représenté moins de 7% des journées de travail perdues dans le secteur des transports en 2000. Le nombre de journées perdues a diminué de près de 20% en un an.

* * *

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

Les accords dans les entreprises de transport au 31 août 2000 (source :Inspection Générale du travail des Transports)

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

Les signataires- source :Inspection Générale du Travail des Transports

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

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

Les accords d'entreprise.

Bilan général au 9 octobre 2000.

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

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

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

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

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

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

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

- A la SNCF, l'accord national du 7 juin 1999 signé par les syndicats CGT, CFDT et SNCS, a été ratifié par le personnel à travers une consultation générale
- Le volet emploi de l'accord prévoit le recrutement de 25.000 agents au statut sur la période 1999-2001.
- A la RATP, l'accord d'orientation signé le 2 juillet 1999 par les syndicats de la CGT, la CFDT, la CFTC, la CGC et la CSA prévoit que les effectifs de l'entreprise seront portés à 40.000 agents en 2001 par création d'emplois statutaires à temps plein.
 - A la Compagnie Nationale Air France, l'accord cadre triennuel sur la réduction du temps de travail, l'emploi et les salaires a été signé le 12 janvier 1999 par la Direction et les syndicats CFDT et FO. L'application de cet accord concernant les 24.000 salariés au sol de la compagnie permettra la création de 4.000 emplois sous contrat à durée indéterminée.

Bilan des accords de branche dans les transports

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, les deux derniers décrets ayant fait l'objet d'une annulation partielle de la part du Conseil d'Etat, cette situation est de nature à fragiliser les dispositifs conventionnels sur le fondement desquels les entreprises des deux secteurs concernés ont conclu des accords d'ARTT. *

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

Deuxième partie

Données par mode

* * *

1. DONNEES COMMUNES AUX TRANSPORTS ROUTIERS

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

a) Evaluation de l'effectif à la fin de l'année 2000.

A la fin de l'année 2000, la CNPE évalue l'effectif occupé dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport à 528.000 personnes, soit une hausse de 3,5 % par rapport à la fin 1999.

Avec 370000 emplois, la famille professionnelle « conduite de véhicules » représente 70 % des emplois du secteur (55,20% de conducteurs « marchandises »,14,85% de conducteurs « voyageurs »).

Cette famille est naturellement prépondérante dans le transport routier de marchandises (75 %), le transport routier de voyageurs(78,4 %), la location de véhicules(76,6%) et le transport sanitaire (83,3 %) Elle l'est moins dans le déménagement (51,3 %) et les activités auxiliaires du transport (38,4 %)

b) Prévisions 2001

La CNPE prévoit pour l'année 2001 une poursuite de l'augmentation des emplois de conduite, de techniques d'exploitation et de manutention/magasinage.

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

Répartition par famille en %	Famille professionnelle	Nombre total
---------------------------------	-------------------------	--------------

		ESTIMATIONS FIN 2000	PREVISIONS 2001
4,10 %	DIRECTION	21 900	=
4,80 %	GESTION	25 300	
1,15 %	Finances - Comptabilité	6 100)
1,25 %	Personnel - Formation	6 600)
1,20 %	Administration	6 300) =
1,20 %	Informatique	6 300)
1,35 %	VENTES - ACHATS	7 200	=
7,95 %	Techniques d'exploitation	42 000	
2,5%	Transports internationaux	13 100)
5,20%	Transports nationaux	27 600) +
0,25%	Déménagement	1 300)
5,50 %	MANUTENTION/MAGASINAGE	28 900	+
	CONDUITE DE VEHICULES	370 000	
14,85 %	Transports de personnes	78 400	
1,70 %	- 1 ^{er} groupe	9 000)
13,15 %	- 2 ^{ème} groupe	69 400) =
55,20 %	Transport de marchandises	291 600	
20,05 %	- 1 ^{er} groupe	105 900)
22,55 %	- 2 ^{ème} groupe	119 000) +
12,60%	- 3 ^{ème} groupe	66 700)
2,70 %	Maintenance	14 200	=
3,50 %	INTERPROFESSIONNEL	18 500	=
	TOTAL	528 000	+

Source : C.N.P.E.

c) Analyse des tableaux de bord régionaux

La consolidation nationale des tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle permet de présenter les résultats suivants pour 2000.

- **Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle dans les familles professionnelles**

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

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

	TRM	TRV	Déménagement	Location	Auxiliaire	Ambulances
Ouvriers employés	91,4 %	92,7 %	89,6 %	91,9 %	78 %	91,4 %
Agents de maîtrise	2,5 %	3,2 %	3,2 %	3,0 %	12,6 %	1,0 %
Cadres	6,1 %	4,1 %	7,2 %	5,1 %	9,4 %	7,6 %

Dans les familles professionnelles Gestion, Ventes/Achats et Techniques d'exploitation, ces catégories socioprofessionnelles représentent respectivement 34 %, 50 % et 35,5 % des personnels, sans changement significatif.

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 %	51 %	65 %	92 %	100 %	89 %	90 %

Agents de maîtrise		19 %	28 %	23 %	7 %		9 %	8 %
Cadres	100 %	15 %	21 %	12 %	1%		2 %	2 %

.V/A : Ventes et Administration.

Structure par âge

La structure par âge des salariés connaît des modifications significatives. La part des personnels âgés de 16 à 35 ans connaît de nouveau une baisse de plus de 2,5 points et représente dorénavant 40,3 % des effectifs; à l'inverse la part des salariés âgés de 36 à 50 ans, augmente d'environ 1,5 point pour atteindre 45 %. Cette double évolution traduit un vieillissement relatif de la population observée.

Structure par âge(Source CNPE)

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

Ancienneté

16 % des salariés ont moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement, 28 % ont de 1 à 3 ans d'ancienneté, 32 % de 4 à 10 ans et près de 24 % plus de 10 ans. On observe une augmentation significative du pourcentage de salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'ensemble des familles professionnelles à l'exception de la famille Ventes/Achats.

Ancienneté des salariés par famille professionnelle(Source CNPE)

	Direction	Gestion	Ventes/achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance
< 1 ans	3,5 %	11,6 %	15,3 %	13,4 %	22,9 %	17,3 %	12,6 %
1 à 3 ans	12,0 %	21,8 %	35,9 %	25,8 %	27,6 %	29,9 %	22,5 %
4 à 10 ans	30,1 %	36n4 %	25,4 %	30,5 %	27,3 %	32,4 %	29,4 %
> 10 ans	54,4 %	30,2 %	19,4 %	30,3 %	22,9 %	20,4 %	35,5 %

Répartition par sexe

La répartition des salariés hommes/femmes reste globalement identique à celle constatée les années précédentes, les femmes représentant 15 % des salariés de l'ensemble des secteurs. Ce pourcentage est supérieur dans le transport routier de voyageurs (21 %), dans les activités auxiliaires du transport (22 %) et dans les transports sanitaires (39 %).

▪ Les embauches

Compte tenu de la répartition des effectifs par secteur, la part la plus importante des embauches a été réalisée dans le secteur du TRM avec 62 % de celles-ci.

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

▪ Recours au travail différencié.

1 -Travail à temps partiel

La part des emplois à temps partiel connaît une légère diminution pour être ramenée à 8,5 % des emplois. Dans les transports interurbains de voyageurs où le nombre de conducteurs à temps partiel est important compte tenu de la nature même de l'activité (transport scolaire ou sur ligne régulière notamment), la diminution des emplois à temps partiel déjà constatée depuis 1998 se poursuit ; sur les trois dernières années, cette diminution est de l'ordre de 13,5%.

pourcentage du temps partiel par secteur d'activité

TRM	4,0 %
TRV	32,2 %
Déménagement	5,2 %
Location	3,4 %
Auxiliaire	2,4 %
Ambulances	24,6 %

part du temps partiel par famille professionnelle

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

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 à moins de 37 % (contre 44,8 % en 1998)

A leur issue, 3,5 % environ des contrats à durée déterminé sont transformés en contrats à durée indéterminée et 7 % donnent lieu à un nouveau contrat à durée déterminée ; 40 % des contrats à durée déterminée ont une durée de 3 à 11 mois, près de 41 % une durée inférieure à 3 mois.

1.2. La formation

a) L'évolution de la formation de 1999 à 2000 (données de la C.N.P.E.)

- **En matière de formation par alternance**, l'année 2000 fait apparaître une nette diminution, aussi bien des contrats de qualification (-19,5%) que des contrats d'adaptation (-13%) et, ce, dans la quasi-totalité des familles professionnelles.

Pour ce qui concerne les autres types de formation, dans les familles Direction et Gestion les formations DUT et BTS restent stables. Dans la famille Vents/ Achats on note la progression des formations Bac Pro. Transport/ Logistique et CAP/BEP Distribution Magasinage/ CFP
Les formations à l'attestation de capacité sont de nouveau en augmentation (+ 51%)

- **En matière de formation continue**, les formations aux matières dangereuses, qui avaient repris leur progression en 1998 et 1999 après le net ralentissement de 1997 lié à la périodicité de l'obligation, connaissent un léger repli.

Les formations obligatoires des conducteurs routiers continuent de progresser fortement, conséquence directe du calendrier de montée en régime retenu par les partenaires sociaux et les Pouvoirs Publics. La progression est de l'ordre de 16% pour les FIMO et de 78% pour les FCOS.

Pour l'ensemble des formations de conducteurs, le nombre de participants augmente de 29% environ.

- De manière générale, la C.N.P.E. estime que plus d'un tiers des effectifs salariés de l'ensemble des secteurs d'activité ont suivi une formation au cours de l'année 2000. Elle relève tout particulièrement la progression très sensible dans les établissements de petite taille (jusqu'à 10 salariés), y compris en ne tenant pas compte de la très forte progression des formations obligatoires.

b) L'activité des organismes de formation des secteurs

1-L'AFT / IFTIM

L'année 2000 a été marquée par une croissance exceptionnelle de l'activité de formation transport et logistique du groupe AFT – IFTIM. L'association a formé 121524 stagiaires ou élèves dont 103202 directement contre respectivement 101360 et 83939 en 1999. En comptant les activités de formation dans la manutention et la logistique, ce sont 170000 personnes qui auront bénéficié d'une formation dispensée directement par l'AFT-IFTIM ou indirectement avec l'aide de cet organisme.

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 526 à fin 1999 à 540 à fin 2000.

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

Au total, les C.F.A. régionaux de l'A.F.T. existent dans 17 régions (14 en 1997) et les apprentis sont passés de 1173 à 1912 entre 1996 et 2000.

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

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
Sections CAP ou BEP	169	243	284	369	434	416
Sections C.F.P.	2.502	2.931	2.725	3.216	3.227	3 479
Sections F.I.M.O.	739	2.105	2.708	3.816	4.946	5 565
TOTAL	3.410	5.279	5.717	7.401	8.607	9 460

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 près de 6.200 conducteurs supplémentaires (B.E.P., C.F.P. ou F.I.M.O.).

Les actions de formation continue

En 2000, l'association « AFT Formation continue » a assuré 64251 actions de perfectionnement des conducteurs (+47% par rapport à 1999) dont 56400 FCOS (Formation Continue Obligatoire de Sécurité).

L'année 2000 a constitué une importante échéance au titre de la FCOS car cette formation concernait lors de cet exercice la plupart des conducteurs âgés de plus de 40 ans. L'évolution du nombre de FCOS réalisées par l'AFT entre 1995 et 2000 est traduite par le tableau suivant :

Estimation du nombre de stagiaires F.C.O.S. entre 1995 et 2000

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

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

- les préparations au permis de conduire en amont de la F.I.M.O. (2.684 participants)
- le perfectionnement des conducteurs à des formations matières dangereuses (10.759 participants),
- le perfectionnement des cadres et agents de maîtrise (7.379 participants)

Les formations de caristes ont été suivies par 23500 stagiaires en 1999.

2 - Le groupe PROMOTRANS poursuit ses efforts pour proposer aux entreprises les personnels qualifiés et futurs cadres dont elles ont besoin dans les domaines du transport, de la logistique et de la maintenance des véhicules industriels.

35% des heures de formation dispensées par l'Association en 2000 concernent des formations diplômantes en direction des jeunes de moins de 26 ans, assurées dans

- 5 C.F.A. pour 854 apprentis
- 9 écoles d'Enseignement supérieur pour 526 étudiants

soit un total de 1380 jeunes formés.

Les Ecoles ont formé en particulier 332 cadres (Bac +4/Bac+3) sur des métiers liés à l'exploitation des entreprises (transport multimodal) ou à la logistique.

Ecoles et C.F.A. ont formé 446 agents de maîtrise (Bac+2)

- 388 pour les services de l'exploitation (BTS)
- 58 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 :32
- Pour le secteur de la maintenance V.I. : 77

Au niveau V (BEP/CAP/CFP)

- -pour le secteur de la maintenance V.I. :339
- pour le secteur logistique : 13
- en conduite routière :141

Une politique affirmée de développement de l'alternance

Sur les heures de formation dispensées au titre de la formation continue, les jeunes de moins de 26 ans représentent 47%.

Ce sont les postes de conducteurs routiers qui mobilisent les efforts des Centres de formation.

Sur 1853 nouveaux conducteurs formés dans le cadre de la Formation Continue par l'Association en 2000 (FIMO-CFP ou CAP), 920 sont des jeunes de moins de 26 ans, formés par les entreprises dans le cadre de contrat de qualification ou dans le cadre de conventions publiques (subventions croisées Conseil Régional/Etat et fonds professionnels)

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 2000** la formation de 1000 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 2600 FIMO en 2000 contre 1600 en 1999.

4- Un bilan d'ensemble positif

Tous organismes de formation confondus, en 2000, le nombre de formations initiales professionnalisées dispensées aux nouveaux conducteurs routiers de marchandises a dépassé le niveau de 21500. On s'approche ainsi du rythme correspondant à l'estimation du flux moyen d'entrées par an de nouveaux conducteurs marchandises dans la profession.

Par ailleurs, depuis le 01/09/2000 ont commencé de s'appliquer les obligations de formation pour le transport de voyageurs. Si peu de FIMO ont été réalisées en 2000 (moins de 100), il faut relever que le secteur a continué de développer les CFP (M138) de conducteurs (près de 1300CFP)

c) Les formations obligatoires des conducteurs routiers.

▪ Généralisation des formations obligatoires

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

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

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

▪ Déploiement de l'appareil de formation

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

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

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

▪ Des mesures appropriées de financement

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

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

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

La France a proposé à ses partenaires de l'Union européenne par memorandum 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.

1-3 Dialogue social - voir annexe II pour une présentation détaillée des accords conclu en 2000.

2 – LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

La croissance du transport pour compte d'autrui sous pavillon français marque en 2000 un ralentissement prononcé (+ 2,7 % après + 7,7 % en 1999 et + 7,2 % en 1998), tandis que le recul du transport pour compte propre reprend après la pause enregistrée en 1999 (- 6,6 % en 2000 après - 0,7% en 1999).

Au contraire, la croissance du transport sous pavillon étranger s'accélère (+ 7,0 % contre + 4,6 % en 1999).

La part du transport sous pavillon étranger dans l'ensemble du transport international routier (hors transit) s'est élevée à 57 % en 2000 (contre 52 % en 1999) tandis que sa part dans l'ensemble du transport assuré par des véhicules de plus de trois tonnes de charge utile s'établit à 26 % (contre 25 % en 1999).

Pour les parcours à longue distance (plus de 100 km), la part modale de la route a diminué en 2000 de 1,3 point pour les pondéreux et les vracs, passant de 65,7 % à 64,4 %, au profit du fer, et dans une moindre mesure de la voie d'eau. Elle est restée stable (87 %) pour les produits manufacturés.

Les comptes des entreprises se sont améliorés en 2000. Le chiffre d'affaire hors sous-traitance a progressé d'environ 11 %, soit sensiblement plus qu'en 1999.

A une progression en volume de 5 %, analogue à celle de 1999, s'est ajoutée une progression des prix de l'ordre de 6 % en moyenne annuelle.

Les augmentations des prix des carburants et des rémunérations ont particulièrement pesé sur l'évolution des coûts. Selon l'indice publié par le Comité national routier, le coût kilométrique, à productivité constante, d'un semi-remorque maxicode a progressé de 7,4 %.

Le prix du gazole a augmenté de 22 % entre 1999 et 2000. De leur côté, les revalorisations des salaires conventionnels au 1^{er} juillet 2000 et la mise en place de la réduction du temps de travail ont augmenté les coût salariaux de + 9,4 %.

L'investissement des entreprises a ralenti de 7 % en 2000. Les entreprises ont consacré principalement leurs investissements au renouvellement du matériel roulant. Cependant les immatriculations de poids lourds neufs ont connu une progression moindre qu'en 1999.

2.1. L'emploi

a) Poursuite de la croissance de l'emploi en 2000.

Selon les données de la Commission des Comptes Transports de la Nation, le Transport routier de marchandises(TRM) a bénéficié en 2000 pour la quatrième année consécutive d'une forte progression de l'emploi (+ 5,2 % en moyenne annuelle après 5,5 % en 1999).

Les services auxiliaires de transport (messagerie, manutention etc....) ont vu leurs effectifs croître à un rythme double (+ 10,5 % en moyenne annuelle).

Cette évolution représente la création en 2000 d'environ 17000 emplois supplémentaires, ce qui porte les effectifs salariés du TRM à près de 300000 personnes, dont plus de 220000 conducteurs.

Les transporteurs routiers non salariés seraient selon l'enquête emploi 32000 en mars 2000. Leur nombre a légèrement augmenté entre 1999 et 2000.

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

Cette évolution favorable se traduit par une amélioration du marché du travail dans le transport routier. A la fin du mois de décembre 2000, parmi les 69000 conducteurs d'engins terrestres à la recherche d'un emploi, on dénombre environ 41000 conducteurs livreurs, 19900 conducteurs routiers et 6 000 conducteurs de transport en commun.

Contrairement aux années précédentes, la diminution du nombre de conducteurs livreurs à la recherche d'un emploi a été plus importante que celle des conducteurs routiers (respectivement - 19,10 % et - 13,50 %).

En 2000, le taux de demande d'emploi des conducteurs (10%)est devenu moins élevé que pour les autres professions (13%) ; Il était en effet selon la CCTN de 14% en1999.

Cependant, bien que le rapport entre le nombre des offres et des demandes soit de un à trois, 82% des entreprises du secteur des transports routiers de marchandises déclaraient encore en 2000 connaître des difficultés de recrutement.

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

Demandeurs d'emploi (catégorie 1)	Total	% CLD *	% Femmes
Conducteurs transports terrestres	69,1	32,4	5,6
Dont			
Conducteurs transports de marchandises	18,8	35,3	3,8
Conducteurs-livreurs	40,7	24,8	1,6
France métropolitaine (milliers)	2 209	33,5	51,7

Source : DARES-ANPE

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

c) Compte propre et compte d'autrui

Selon l'enquête emploi, en mars 2000, 606 000 personnes exercent la profession de conducteur. 55% d'entre eux exercent leur activité dans le secteur du transport pour compte d'autrui.

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

Effectif et répartition des conducteurs salariés selon le secteur d'activité en 2000.

	Conducteurs routiers	Conducteurs livreurs	Autres conducteurs	Ensemble des conducteurs
Ensemble (milliers)	244	237	104	585
Secteur des transports	68 %	28 %	83 %	55 %
dont				
TRM	60 %	20 %	1 %	33 %
Services auxiliaires	7 %	6 %	2 %	6 %
Autres secteurs	32 %	72 %	17%	45 %
dont				
Industrie	7 %	14 %	2 %	9 %
Construction	8 %	3 %	ns	5 %
Commerce	7%	32 %	ns	16 %
Autres services	10 %	23 %	15 %	15 %
Ensemble (milliers)	255	249	102	606

Source : Enquête Emploi de mars 2000-SES

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

Selon la CCTN, entre 1999 et 2000, le nombre de conducteurs de poids lourds du compte propre aurait diminué de 31000 (-12%) au profit du compte d'autrui.

L'externalisation des services de transport apparaît particulièrement marquée dans l'industrie(-22%), le commerce (-14%) et la construction. Le secteur du commerce est celui où l'offre nouvelle de transport et de logistique du TRM a le plus pénétré.

d) La mobilité des conducteurs routiers

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

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

Parmi ces nouveaux entrants :

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.

e) Le Congé de Fin d'Activité

Au 31 décembre 2000, selon le rapport d'activité du FONGECFA Transports, 5012 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 1500 à 1650 nouveaux bénéficiaires selon les années.

L'âge moyen global des bénéficiaires était à fin 1999 de 57,53 ans et la durée d'emploi de conduite moyenne de 28,8 ans.

De nouvelles procédures de vérification des contreparties d'embauche 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. Formation

Selon l'enquête conjoncturelle DTT-SES, dans le transport routier de marchandises, 34% des conducteurs n'avaient en 2000 aucun diplôme et un sur deux ne possédait qu'un CAP ou un BEP.

Une minorité (25%) des diplômés possédés sont en rapport avec le transport. Les jeunes conducteurs (moins de 35 ans) sont mieux formés : 21% seulement sont sans diplôme

En 2000, selon l'enquête conjoncturelle DTT-SES menée auprès des conducteurs routiers, 57% d'entre eux ont suivi une formation au cours de l'année.

Pour cinq conducteurs routiers sur six, il s'agissait d'une Formation obligatoire, initiale minimale (FIMO) ou continue de sécurité (FCOS).

Bilan 2000 des formations obligatoires des conducteurs routiers de marchandises (FIMO – FCOS).

Année	FIMO	FCOS
1 995	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
TOTAL	49 359	233 111

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

1 - Une baisse différenciée des durées hebdomadaires de travail

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

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

Source : Enquête INRETS 1999

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

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

2 – Une diminution de l'amplitude journalière

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

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

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

Il reste stable pour les conducteurs de retour chaque jour.

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

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

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

(Source : Enquête INRETS 1999.)

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

3 - Une différenciation selon la taille de l'entreprise

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

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

(Tiré de l'enquête INRETS 1999)

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

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

(Tiré de l'enquête INRETS-1999)

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

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

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

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

En 2000, la durée du travail est selon cette enquête, de 50,3 heures, dont 53,6 heures pour les « grands routiers » (six découchés et plus par mois). Cette durée moyenne de service se compose de 34,7 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 croît avec le nombre de découchés mensuels : elle varie de 29,9 heures pour les conducteurs absents de leur domicile moins de six nuits par mois à 39,1 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 1998 et 2000 (semaine de 5 jours et plus)

Durée d'absence	Année 1998	Année 1999	Année 2000
Ensemble	50,2	50,5	50,3
Dont :			
Moins de 6 nuits par mois	46,7	47,3	46
6 nuits et plus par mois	53,5	53,6	53,6

Source : Enquête conjoncturelle DTT-SES

• **Répartition du temps de service en 2000 et 2001 (3 premiers trimestres)**

<i>Temps de service en 2000</i>			
Durée d'absence	temps de conduite	autres temps	temps de service
Absent moins de 6 nuits par mois	29,9	16,9	46,8
Absent 6 nuits et plus par mois	39,1	14,4	53,5
Ensemble	34,8	15,5	50,3
<i>Temps de service en 2001 (3 premiers trimestres)</i>			
Durée d'absence	temps de conduite	autres temps	temps de service
Absent moins de 6 nuits par mois	29,7	17,2	46,9
Absent 6 nuits et plus par mois	38,7	14,6	53,3
Ensemble	33,8	16,0	49,8

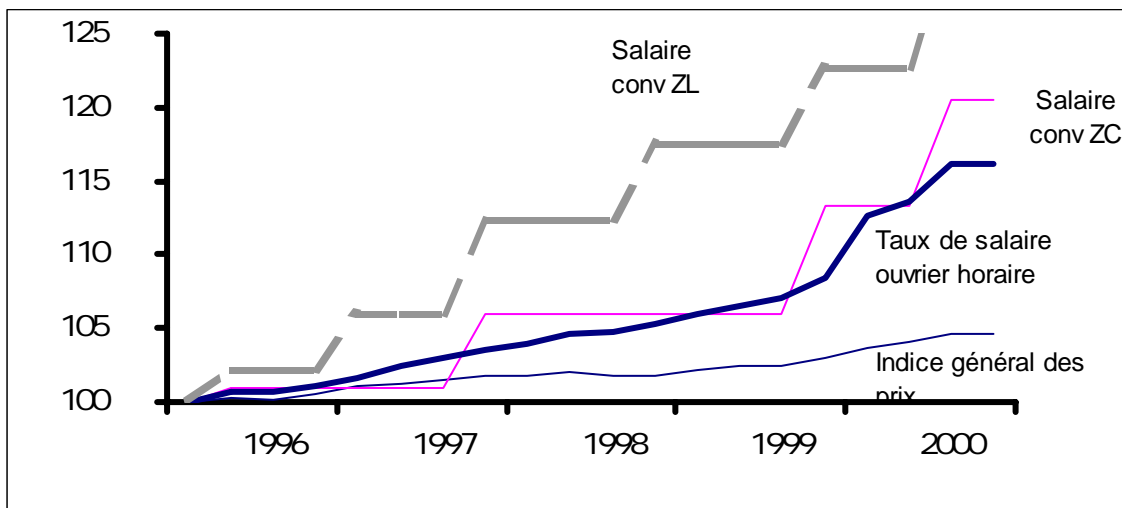
Source : DTT-SES

2.4. Les rémunérations

a) Les rémunérations des salariés du TRM

Les salaires du TRM ont connu, suite aux mouvements sociaux de 1997, un certain rattrapage par rapport au taux de salaire de la branche des transports.

Le salaire brut conventionnel minimal des conducteurs de zone courte (indice 128 M), qui n'avait pas été revalorisé depuis le dernier trimestre 1999, est passé de 7821 francs au dernier trimestre de l'année 2000 et celui des conducteurs de zone longue (indice 150M) s'élève à 10406 francs depuis le second semestre de cette même année.



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

b) Les revenus des conducteurs

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

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

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 2000 Rémunérations nettes moyennes des conducteurs selon le rythme de travail (en Francs)

Durée d'absence	salaire	primes	frais de route	Ensemble
Absent moins de 6 nuits par mois	7792	171	942	8 905
Absent 6 nuits et plus par mois	8655	136	2 889	11 680
ensemble	8209	155	1 883	10 247

**Année 2001 Rémunérations nettes moyennes des conducteurs selon le rythme de travail
(en Francs)**

(3 premiers trimestres)

Durée d'absence	salaires	primes	frais de route	Ensemble
Absent moins de 6 nuits par mois	8273	148	1 032	9 453
Absent 6 nuits et plus par mois	9096	231	3 277	12 604
ensemble	8651	187	2 062	10 900

2.5 - La sécurité et la prévention des accidents du travail

a) les risques dans le TRM

En 1998, 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 (35%) du total des accidents avec arrêt enregistrés dans l'ensemble du secteur, 39% des accidents avec incapacité permanente et enfin près de 55% du total des décès (75 décès dans le TRM pour un total de 135 dans les secteurs des transports et de la manutention en 1998) 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 1998 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 (23%), lumbagos (18%), entorses (14%) et fractures (10%).

Fréquence des accidents du travail (pour 1000 salariés)

	1986	1991	1997	1998	1999
Accidents du travail					
Tous secteurs	52,4	54,1	45,4	46,3	47,1
Transport et manutention	83,2	85,4	76,3	75,1	77,7
Accidents avec IP					
Tous secteurs	5,1	3,3	3,1	2,7	nd
Transport et manutention	9,1	8,7	5,6	4,8	nd
Accidents mortels					
Tous secteurs	0,07	0,07	0,05	0,04	nd
Transport et manutention	0,27	0,29	0,19	0,18	nd

Source : CNAM

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 2000, 116 conducteurs de poids lourds (soit 10% de plus qu'en 1999) ont été tués dans un accident de la route et 1600 ont été blessés, alors que cette année 2000 a été marquée de manière générale à l'ensemble des conducteurs par une baisse du nombre de décès et du nombre des accidents. On observe toutefois que depuis 1986 le nombre d'accidents impliquant au moins un poids lourd a diminué dans une proportion plus importante que celui du nombre total d'accidents de la route(-43% pour les premiers, - 34% 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(7,3%) que pour les autres usagers(4,7%)-(Source CCTN).

b) La prévention

- **Port de la ceinture de sécurité**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Dialogue social

- a) négociation collective (voir annexe II pour l'analyse des accords conclus en 2000 au sein de la branche)
- b) élections professionnelles en 1999 (cf -tableaux en annexe III)

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 2002.

3.1. – L'emploi

a) Les données statistiques récentes disponibles

Selon l'enquête EAE le secteur occupait en 1999 près de 55000 personnes réparties dans 2830 entreprises. 1681 entreprises effectuant des transports réguliers de voyageurs employaient 42177 personnes et 1149 effectuant d'autres activités de transport de voyageurs employaient 12518 personnes. Les transports réguliers enregistrent une progression de leurs effectifs entre 1997 et 1999 ; en revanche les transports non réguliers connaissent une légère érosion .(

La CNPE observe par ailleurs une progression de la part de l'emploi féminin qui dépasse 20% des salariés du TRV en 2000 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 2000, les conducteurs représentent 78,4 % 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.

b) 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

c) 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.

d) 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 2000, 420 conducteurs avaient bénéficié du CFA.

3.2. 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.

a) 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 %

Répartition des conducteurs de cars selon le sexe et le statut d'emploi.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des postes à temps partiel que les hommes (44 % contre 20 %).

b) 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. 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. Accidents du travail et prévention

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

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

Source : CNAM

3.5.- Dialogue social

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

4- LES TRANSPORTS URBAINS

4.1. Emploi

Le dernier rapport de branche annuel, établi par l'Union des Transports Publics, fait état pour l'année 2000 d'une hausse sensible de + 3,3 % des effectifs du transport urbain, soit une création nette de 1139 emplois, dont 1104 emplois de conducteurs.

Sur les quatre dernières années 1997-2000, la branche a créé plus de 3000 emplois. Les effets conjugués de la réduction du temps de travail et de l'augmentation importante de l'offre de transport ont permis ces créations d'emplois.

Bilan concernant toutes les catégories de salariés sous contrat à durée indéterminée en 2000

Les données ci-après sont issues d'une enquête menée auprès de 112 entreprises de transport urbain membres de l'UTP (hors RATP et SNCF) et regroupant, en 2000, 34 325 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 2000

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)	716	2,20	4 947	15,17	1 782	5,47	22 014	67,52	3 146	9,65	32 605	100
<i>dont femmes</i>	125	3,39	530	14,39	1 000	27,15	1 957	53,14	71	1,93	3 683	100
Personnel à temps partiel (hors CDD, intérimaires)	47	1,64	347	12,12	362	12,64	1 864	65,11	243	8,49	2 863	100
<i>dont préretraites progressives (PRP)</i>	18	1,49	232	19,20	71	5,88	750	62,09	137	11,34	1 208	100
<i>dont femmes</i>	18	2,43	79	10,66	269	36,30	343	46,29	32	4,32	741	100
Equivalent temps plein du personnel à temps partiel	26	1,31	177	10,29	219	12,73	1 169	67,97	129	7,50	1 720	100
<i>dont femmes</i>	11	2,2	57	11,4	181	36,2	231	46,2	20	4	500	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 63,20% des salariés, celles desservant des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants 29% des salariés. Les entreprises desservant des agglomérations de moins de 100 000 habitants regroupent 7,8% des salariés de l'échantillon.

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 2000

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

Source : UTP

Temps partiel

La part des salariés à temps partiel est de 8,1 % en 2000, en diminution de 0,3 % par rapport à l'année précédente.

65,1 % 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 60 % du temps de travail d'un salarié à plein temps.

42 % des effectifs à temps partiel sont des salariés en préretraite progressive (PRP).

Travail féminin

La part des femmes dans l'effectif total poursuit sa progression. Les femmes représentent ainsi 12,5% de l'effectif total en 2000 contre 12,2% en 1999. 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 (59,2 % en 2000) . Cette proportion atteint encore 18,7 % chez les ingénieurs et cadres et est en légère progression chez les conducteurs (9,7% en 2000 après 9,40 % en 1999).

Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

En 2000, la part des CDD dans l'effectif total a augmenté légèrement : + 0,5 % par rapport à 1999. Le recours aux CDD dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale, puisqu'en 2000, le taux de CDD est de 2 % dans la branche contre 5,9 % pour la moyenne nationale.

Cessation anticipée d'activité

Le nombre de salariés bénéficiant d'un dispositif national de cessation anticipée d'activité est en augmentation: 1585 salariés sont partis dans le cadre de l'ARPE ou ont bénéficié d'une Préretraite progressive (PRP) contre 1565 en 1999. Le nombre de salariés en PRP a augmenté de manière significative avec 1208 bénéficiaires en 2000 contre 1157 en 1999.

En 2000, 64 % des salariés de 55 ans et plus ont ainsi bénéficié de l'un des deux dispositifs nationaux de cessation anticipée d'activité.

Répartition par âge et par ancienneté

La part des salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté continue de croître (4268 en 2000 contre 3929 en 1999) 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 – Durée du travail

En 2000, 89% des entreprises interrogées par l'UTP ont une durée du travail hebdomadaire inférieure ou égale à 35 heures. Elles représentent 90% 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 2000 de 34,9 heures contre 35,7 heures en 1999 et 36,83 heures en 1998 ;
- la durée moyenne annualisée dans la profession est de 1559 heures.

La durée moyenne effective annualisée du travail (pondérée par l'effectif de la branche) s'élève à 1559 heures par salarié (1561 heures en 1999 et 1648 en 1998) ou 34,49 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 est en diminution régulière depuis 1997. Il s'élève à 17,7 heures en 2000 (20,1 heures en 1998).

L'absentéisme, en progression depuis 1996, atteint en 2000 un niveau élevé de 19,74 jours calendaires par an et par salarié. La maladie représente près de 75 % des causes d'absentéisme et les accidents du travail 11,16% (dont 76% dus à des agressions sur le personnel)

4.3 – Rémunérations

L'augmentation des salaires est plus importantes qu'en 1999, mais relativement modérée. Les effets des clauses de modération salariale figurant dans les accords d'entreprise portant réduction du temps de travail se font donc encore sentir. La moyenne du point 100 pondérée par l'effectif total a augmenté de près de 2%, et celle des rémunérations varie de 1,1% à 1,8% selon les trois emplois considérés (conducteur-receveur, OP3, chef de ligne) et les anciennetés.

Les rémunérations moyennes pondérées par rapport à la taille du réseau s'établissent ainsi pour 2000 :

Rémunération mensuelle moyenne pondérée en 2000

en francs	A l'embauche (*)	Après 13 mois d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté
Conducteurs - receveurs	10 951 F (+ 1,2 %)	11 776 F (+ 1,2 %)	12 641 F (+ 1,3 %)
OP3	10 905 F (+ 1,1 %)	11 729 F (+ 1,1 %)	12 569 F (+ 1,1 %)
Chefs de ligne	12 751 F (+ 1,7 %)	13 710 F (+ 1,7 %)	14 857 F (+ 1,8 %)

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

Source : UTP

4.4 - Formation professionnelle

Formation continue

En 2000, les entreprises de la branche ont encore accru leur effort en matière de formation professionnelle continue. Les dépenses consacrées à la formation (plan de formation, alternance et congé individuel de formation) ont augmenté de 7,7 % par rapport à 1999. Ces dépenses représentent, comme en 1999, 3,8 % de la masse salariale (3,3 % en 1998).

L'effort de formation le plus important est réalisé dans les entreprises exerçant dans les agglomérations de plus de 250.000 habitants (4,5 % de la masse salariale).

24.620 salariés représentant 70 % des effectifs de la branche ont suivi une formation pendant l'année et le nombre total d'heures de stages a augmenté de près de 15 % (800 000 heures environ).

Pourcentage de salariés, par catégorie, ayant suivi une formation en 2000 (Source : UTP)

	Cadres Ingénieurs	Maîtrise Techniciens	Employés	Ouvriers roulants (conducteurs)	Ouvriers non roulants
En % de l'effectif total de la catégorie	78,4 %	91,9 %	70,2 %	63,6 %	78,8 %
En % du nombre total des stagiaires	2,4 %	19,6 %	6,1 %	61,2 %	10,7 %

Contrats d'apprentissage et en alternance

131 contrats d'apprentissage étaient en cours au 31/12/00 dont 73 conclus en 2000.

Les contrats en alternance en cours au 31/12/2000 étaient au nombre de 220, dont 144 conclus en 1999.

Contrats d'insertion

Étaient en cours au 31/12/2000 :

- 30 contrats emploi solidarité / emploi consolidé (CES/CEC)
- 4 contrats emploi ville
- 308 contrats emploi jeune (dont 94 conclus en 1999)
- 91 contrats initiative emploi.

4.5 – Sécurité voir rapport sur l'état de l'insécurité dans les transports urbains-tome 2

4.6.- Dialogue social voir annexes 2 pour la négociation collective et tableaux en annexe 3 pour les élections professionnelles

Encadré 3 – La prévention des conflits dans les Grandes entreprises nationales

L'année 1999 avait été marquée par une reprise de la conflictualité dans les transports. Si la part du secteur public était passée entre 1998 et 1999 de 55% à 48% du total annuel des jours de grève dans les transports, on notait à l'époque une certaine recrudescence des conflits localisés dans les entreprises nationales. En 2000, la tendance s'est poursuivie et une augmentation du nombre de jours perdus pour fait de grève est observée dans ces entreprises, à l'exception notable d'Air France. En particulier le nombre de jours perdus a plus que doublé à la RATP et il a progressé de 58% à la SNCF.

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

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

A la RATP, les partenaires sociaux ont prolongé dans un nouveau protocole sur le droit syndical le dispositif sur l'« alarme sociale » mis en place pour cinq ans par le protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social signé en 1996. Le **nouvel accord signé le 23 octobre 2001** et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2002 a été paraphé par la CGT, 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.

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

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

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

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

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

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

5 – LA SNCF

Les éléments ci-dessous sont issus du bilan social 2000, réalisé par la SNCF.

5.1. Emploi

Evolution des effectifs réels entre 1993 et 2000 (source : SNCF)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
▪ CADRES								
Supérieurs	1 389	1 371	1 387	1 359	1 316	1 288	1 296	1 262
Permanents	16 646	17 004	17 430	17 617	17 950	18 336	18 844	19 684
Contractuels	344	382	421	460	465	532	675	612
Sous-total (1)	18 379	18 757	19 238	19 436	19 731	20 156	20 815	21 559
▪ MAITRISE								
C. Permanents	38 786	38 471	38 343	38 268	38 346	38 910	39 760	41 183
Contractuels	623	630	663	700	817	931	1 053	991
Sous-total (2)	39 409	39 101	39 006	38 968	39 163	39 841	40 813	42 174
▪ EXECUTION								
Roulants								
Conduite	17 734	17 434	17 715	17 829	18 378	18 905	19 162	19 437
Trains	9 078	8 831	8 685	8 625	8 818	8 615	8 607	8 639
Sédentaires	107 226	101 823	97 895	94 350	92 179	90 559	89 496	89 202
Sous-total (3)	134 038	128 088	124 295	120 804	119 375	118 079	117 237	117 278
TOTAL (1+2+3)	191 826	185 946	182 539	179 208	178 269	178 076	178 893	181 011
C. Permanents	183 087	177 070	173 532	170 037	168 903	167 881	168 292	171 668
Contractuels	8 739	8 876	9 007	9 171	9 366	10 195	10 601	9 343

Les effectifs ont progressé de manière significative en 2000 ; Les emplois jeunes (1780 au 31/12/2000) dont 500 environ ont été statutarisés ainsi que la mise en œuvre de l'accord sur les 35 heures qui prévoit 25000 recrutements au statut pour la période 1999-2001 sont à l'origine de cette progression.

8164 agents ont été admis au cadre permanent . Ils n'étaient que 2952 en 1995.

Evolution des admissions et des départs entre 1993 et 2000 (source : SNCF)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
ADMISSION AU CADRE								
Personnel statutaire	1 375	1 218	2 600	2 669	5 433	5 579	6095	8 164
Contractuels	318	348	390	435	606	804	1 076	748
RPS 25	7 895	8 795	10 369	10 871	10 420	14 106	15 154	17 151
Total Admissions	9 588	10 361	13 359	13 975	16 459	20 489	22 325	26 083
CESSATION DE FONCTIONS								
Personnel statutaire	7 967	7 791	6 652	6 740	6 376	6 653	6 884	6 788
<i>dont démission</i>	254	199	162	203	157	248	289	511
<i>dont départ volontaire</i>	833	971	890	892	554	451	561	538
<i>dont retraite</i>	5 309	5 122	4 272	4 275	4 373	4 838	4 897	4 609
<i>dont décès</i>	389	384	395	352	323	316	327	322
Personnel contractuel	8 630	9 134	10 843	11 403	11 436	13 483	14 055	15 996
Total Cessations	16 597	16 925	17 495	18 143	17 812	20 136	20 937	22 784

La féminisation des effectifs se renforce progressivement chaque année. Le pourcentage de femmes dans l'effectif total atteint un taux de 15 % en 2000 (contre 14,2 % en 1998). Cette tendance devrait s'accroître d'après la répartition par sexe des embauches en 2000 (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 36 %, soit un point de plus qu'en 1999.

5.2. Durée du travail

En 2000, le nombre théorique d'heures travaillées au cours de l'année considérée s'élève à 1554 heures pour un agent en régime roulants et à 1575 heures pour un agent en régime sédentaires. Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ces durées annuelles du travail sont respectivement de 1540 heures et 1561 heures.

Au 31 décembre 2000, 6130 agents du cadre permanent travaillaient à temps partiel contre 5032 au 31 décembre 1999. 7242 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
< 50 %	5	3			
de 50 à 59	1 012	980	984	1 116	1 208
de 60 à 69 %	315	306	322	339	812
de 70 à 79 %	764	939	1 103	1 141	892
80 %	2 406	2 455	2 449	2 436	3 218
Total	4 502	4 683	4 858	5 032	6 130

5.3. Rémunérations

La rémunération mensuelle moyenne brute (toutes catégories confondues) s'élève à 14058 francs en 2000 (13787 francs en 1999). Cette rémunération atteint 14193 francs pour les hommes, tandis qu'elle est de 12985 francs pour les femmes.

La part des primes (primes de fin d'année, gratification exceptionnelle et gratification vacances) est stable et représente 7,57 % de la masse salariale totale annuelle en 2000.

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 2000.

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

< 8 000 F	de 8 000 à < 9 000 F	de 9 000 à < 10 000 F	de 10 000 à < 11 500 F	de 11 500 à < 13 000 F
1 435	8 554	13 299	28 776	36 770
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
29 283	18 407	17 404	10 385	13 223

5.4. Formation

En 2000, la SNCF a consacré 7,44 % de sa masse salariale à la formation (sur la base de nouvelles règles comptables).

Le nombre de stagiaires a augmenté par rapport à 1999 et personnels d'exécution et de maîtrise sont les deux catégories qui ont le plus bénéficié de la progression du nombre d'heures de formation dispensées.

Evolution de 1997 à 2000 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie (Source : SNCF)

	1997		1998		1999		2000	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	10 849	320 632	11 206	495 226	12 412	660 949	12 537	646 234
Maîtrise	26 218	1 666 772	28 268	1 978 049	26 265	1 906 390	27 817	2 950 962
Roulants	24 041	2 718 368	23 742	2 710 431	25 351	2 881 061	25 810	2 780 878
Sédentaires	64 338	4 984 730	70 564	4 783 314	57 655	4 578 787	59 301	5 352 295
Ensemble	125 445	9 690 502	133 780	9 967 020	121 683	10 027 187	125 465	10 831 029

La nature des stages se répartit entre l'adaptation (52,32 %), l'entretien ou le perfectionnement (37,33%), la promotion (9%) et les actions de prévention et de reconversion (1,34%).

En 2000, les congés formation ont concerné 1 078 agents.

5.5. Sécurité

La hausse du nombre d'accidents de travail et de trajet avec arrêt qui avait décliné en 1997 se poursuit. Les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail augmentent légèrement en 2000.

Accidents du travail et de trajet de 1996 à 2000 (Source : SNCF)

	1996	1997	1998	1999	2000
Accidents avec arrêt	7 487	7 356	7 507	7 781	7 887
Accidents mortels :					
- de travail	6	11	8	7	10
- de trajet	1	6	6	7	9
Taux de fréquence (1) ‰	37,54	37,33	37,42	38,92	39,26
Taux de gravité (2)	0,73	0,74	0,72	0,76	0,768

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

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

La catégorie « agents d'exécution sédentaires » est la principale concernée (70%) par les accidents avec arrêt de travail, alors qu'elle ne représente que 50% de l'effectif total.

Plus de 50 % des accidents du travail sont dus à des accidents de circulation, manutention ou stockage et à des chutes avec dénivellation.

Les dépenses de sécurité sont estimées à plus de 300 millions de francs en 2000. Près de 55 000 agents ont été formés à la sécurité du personnel dans l'année.

Les actions de prévention, en sensible augmentation, ont porté en 2000 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. Dialogue social

5.6.1. La représentation du personnel

a) Les comités d'établissements

La répartition des voix aux élections des membres des C.E. du 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 %

b) La délégation du personnel

La répartition des voix aux élections de délégués du personnel du 23 mars 2000 est la suivante (Résultats définitifs – Source SNCF)

Organisation syndicale	Pourcentage des voix
CGT	48,44 %
CFDT	19,03 %
CGT-FO	6,15 %
CFTC	5,32 %
CFE-CGC	1,22 %
Sud-rail	10,70 %
FGAAC	3,96 %
FMC-UNSA	11,31 %
Divers	0,30 %

5.6.2. La négociation (voir annexe 2)

6 –LA RATP

Les données ci-après sont issues du bilan social 2000 établi par la RATP.

6.1. Emploi

Au 31 décembre 2000, l'effectif total de la RATP était de 42018 agents, dont 41237 agents sous statut et 781 agents contractuels. Entre 1999 et 2000, les effectifs de l'entreprise se sont accrus de 1093 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 2000 de l'effectif total par catégorie (Source : RATP)

effectif au 31 décembre	1996	1997	1998	1999	2000
Cadres	3 164	3 177	3 194	3 260	3 373
Maîtrise	6 892	6 869	6 877	6 988	7 216
Opérateurs :	29 918	29 947	30 063	30 677	31 429
Roulants	14 057	14 071	14 115	14 429	14 684
Maintenance	6 875	6 785	6 744	6 846	6 801
Exploitation	7 944	8 095	8 253	8 191	8 766
Administration	1 042	996	951	1 211	1 178
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 stable : 36838 agents en 2000 , 36847 en 1999.

La proportion de femmes dans l'effectif total progresse chaque année. De 17,9 % en 1997, elle est passée à 18,4 % en 1999. C'est parmi les cadres que le pourcentage de femmes est le plus élevé (22,4 % en 1999).

On observe en 2000 un léger rajeunissement des effectifs. En 1999 l'âge moyen de l'ensemble des agents est de 39 ans 2 mois. En 2000, il est de 38 ans 11 mois pour l'ensemble (37 ans 5 mois pour les opérateurs, 42 ans 2 mois pour la maîtrise et 46 ans 2 mois pour les cadres).

L'ancienneté moyenne est stable : 15 ans 8 mois en 2000 comme en 1999. Les cadres ont une ancienneté moyenne plus élevée (22 ans 8 mois) que les agents de maîtrise (19 ans 6 mois).

Les opérateurs ont une ancienneté moyenne de 13 ans 11mois, mais celle-ci varie sensiblement, entre les roulants (13 ans 9 mois) ou les agents de la maintenance (16 ans 2 mois)

Evolution des embauches et des départs entre 1997 et 2000 (Source : RATP)

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

6.2. Durée du travail

La somme des heures travaillées dans l'année diminue de façon significative en 2000.

Evolution de la durée annuelle du travail entre 1995 et 2000 (Source : RATP)

année	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Heures travaillées	1 694,8 h	1 694,8 h	1 702,4 h	1 702,4 h	1 717,6 h	1 672 h

Le nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires individualisés diminue en 2000.

Agents ayant bénéficié d'horaires individualisés de 1995 à 2000 (Source : RATP)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Cadres	1 072	1 110	1 208	1 251	1 216	1 012
Maîtrise	1 899	1 981	2 089	2 121	2 226	2 150
Opérateurs	3 471	3 435	3 535	3 311	3 308	3 398
Ensemble	6 442	6 526	6 832	6 683	6 750	6 570

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

Agents à temps partiel de 1995 à 2000 (Source : RATP)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
< 50 %	3	6	6	14	21	18
de 50 à 59	48	88	168	219	269	313
de 60 à 69 %	54	59	142	69	80	71
de 70 à 79 %	67	86	128	134	284	400
de 80 à 89 %	529	605	692	820	969	1004
90 %	69	74	90	97	113	119
Total	770	918	1 226	1 353	1 756	1925

Parmi les agents à temps partiel, 13% sont des cadres, 25% proviennent de la maîtrise et 62% des opérateurs. Les femmes constituent 67% des agents à temps partiel.

Après avoir fortement chuté en 1997, le nombre d'agents occupant des emplois à horaires alternants remonte légèrement depuis 1998. Le nombre d'agents occupant un emploi à horaire de nuit est stable par rapport à 1999.

Agents occupant de 1995 à 2000 un emploi à horaires de nuit (Source : RATP)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Cadres	52	58	53	58	50	44
Maîtrise	421	401	341	336	345	345
Opérateurs :						
Roulants	183	181	116	115	108	111
Maintenance	916	949	827	860	871	884
<i>Exploitation</i>	225	196	196	192	183	174
<i>Administration</i>	0	71	0	0	0	0
Ensemble	1 797	1 856	1 533	1 561	1 557	1 558

L'absentéisme est en légère diminution par rapport à 1999 : 10,85 jours d'absence par agent pour maladie et 1,4 jour pour accident de travail ou de trajet.

6.3. Rémunérations

:En 2000, la rémunération mensuelle moyenne nette est de 12781 Francs (13546 F. pour les hommes, 12781 F. 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 francs	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Cadres	25 766	26 322	26 556	27 217	27231	27 443
Maîtrise	16 405	16 890	17 161	17 580	17 600	17 866
Opérateurs	12 445	12 775	13 140	13 248	13 240	13 404
Ensemble	14 094	14 468	14 808	15 160	14 968	15 158

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 %

6.4. Formation

En matière de formation initiale, la RATP a conclu en 2000 325 contrats de qualification.

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

Les dépenses consacrées à la formation continue atteignent en 2000, 534760 milliers de francs (518 millions en 1998). Elles représentent 6,93 % de la masse salariale, pourcentage en légère diminution par rapport aux années précédentes (autour de7,15 %).

En 2000, le nombre de stagiaires a légèrement diminué par rapport à 1999. Par contre, le nombre d'heures de stage a augmenté.

Evolution de 1996 à 2000 du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie (Source : RATP)

	1996		1997		1998		1999		2000	
	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	1 835	102 361	1 678	88 705	1 635	84 348	1 672	89 502	1665	78 738
Maîtrise	5 089	301 012	5 016	296 129	5 011	299 034	5 057	278 144	5153	276 534
Opérateurs qualifiés	20 452	1 018 007	21 524	1 081 231	19 102	951 619	19 877	991 551	19 482	924 183
Opérateurs non qualifiés	623	259 562	693	241 255	621	292 558	851	245 986	962	367 242
Ensemble	27 999	1 680 942	28 911	1 707320	26 369	1 627 559	27 457	1 605 183	27 262	1 646 697

Alors que l'accent avait été mis sur la formation des opérateurs qualifiés en 1999, en 2000, l'effort de formation bénéficie principalement aux opérateurs non qualifiés.

La nature des stages, se répartit en 2000 entre actions de formation professionnelle imputables (67,17%), actions de formation qualifiante liée à l'embauche (27,76%) et actions relevant d'autres dispositifs de formation non imputables (5,07%)

Sur les 117 agents ayant bénéficié d'un congé formation en 2000, près de 80 % sont des opérateurs qualifiés.

6.5. Sécurité

En diminution par rapport à l'année précédente, le nombre d'accidents du travail avec arrêt recensés en 2000 est de 2 718.

Le taux de fréquence (rapporté au nombre d'heures réellement travaillées) enregistre une baisse significative, toutefois 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 2000 (Source : RATP)

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

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

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

Le nombre d'incapacités permanentes, partielles ou totales, est en nette diminution par rapport à l'année précédente : 311 en 2000 contre 414 en 1999.

Les accidents liés aux agressions, toujours les plus fréquents, sont en nette progression par rapport à 1999.

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

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

68 maladies professionnelles ont été déclarées en 2000, parmi lesquelles 28 sont consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante.

Enfin, en 2000, 779 agents dont 316 machinistes-receveurs ont fait l'objet d'un avis d'aptitude provisoire et 240 d'un avis d'inaptitude définitive à leur emploi statutaire ; 160 agents ont bénéficié d'un reclassement à la suite d'une inaptitude, dont 28 dans l'entreprise.

6.6. Dialogue social

6.6.1. Elections professionnelles

Le pourcentages de voix obtenues par chaque organisation syndicale aux élections professionnelles de 2000 (comité d'établissement et délégués de personnel) sont les suivants :

Répartition des voix syndicales aux élections 2000 (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 2)

7 – LA NAVIGATION FLUVIALE

Pour la troisième année consécutive, le transport fluvial affiche des résultats en hausse .

L'exercice 2000 s'est en effet conclu sur un trafic total (fluvial et fluvio maritime) de 60,48 MT en hausse de 6,9 % sur 1999 et de 6,2 % en TK. On note cependant que ces résultats ont été largement dépendants des transports à l'international (+ 11% en TK sur le Rhin et la Moselle et + 14,5 % en import plus export hors Rhin et Moselle)

Le trafic fluvio maritime est en hausse pour sa part de 3,2 % en TK.

Le trafic de conteneurs est également en hausse de plus de 55% puisque le nombre d'EVP transportés par la voie d'eau est passé de 130 000 en 1999 à plus de 203 000 en 2000.

Ces résultats notables placent la voie d'eau en tête des transports terrestres pour les taux d'augmentation, puisque depuis 1997 le transport fluvial a fait en France un bond remarquable de 28%.

7.1. Les effectifs en 1999 et 2000

Selon l'EAE, en 1999 le secteur des transports fluviaux occupe, en 1999, 3625 personnes en équivalent temps complet.

D'après les données UNEDIC, les salariés sont au nombre de 1867 en 1999 et de 2016 en 2000 pour respectivement 176 et 177 établissements.

L'artisanat batelier, en légère diminution par rapport à 1998 représente pour sa part 1160 personnes en 1999 (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.

7.2. La formation des jeunes en apprentissage

Le nombre de jeunes en contrat d'apprentissage a presque doublé depuis 1999 :

	1999	2000	2001
CPA	-	10	11
1ere année	12	34	34
2ème année	26	15	25
Total	38	59	70

Les résultats du CAP ont été les suivants :

	juin 2000	juin 2001
* présentés	26	16
* reçus	21	8

Le taux de réussite est donc respectivement de 80,76 % en 2000 et de 50 % en 2001. Ces taux s'inscrivent en deçà des résultats de 1999 qui avaient atteint 83,3 % et s'expliquent en partie par les défections en cours de formation.

Il reste que le nombre moyen de lauréats soit 17 par an depuis trois ans (21 reçus en 1999) ne suffit pas à combler le départ en retraite d'environ 25 à 30 artisans bateliers par an, et qu'un effort de promotion est à réaliser pour le secteur.

Plusieurs initiatives ont été prises par les professionnels qui ont sollicité de la part des services concernés de l'Education Nationale et du ministère des transports, le complément du programme du CAP par une mention complémentaire permettant de renforcer l'attractivité du CAP et d'améliorer la préparation à l'examen de l'attestation de capacité professionnelle obligatoire depuis 1992.

Il faut néanmoins rappeler également que la possession du CAP de la navigation intérieure n'est pas obligatoire pour exercer les métiers du transport fluvial.

Par ailleurs et en collaboration avec Voies navigables de France, un projet de création d'un Institut spécialisé de la Navigation Intérieure –ISNI- est en cours de création avec le concours du CNAM. Ce

projet se propose de concevoir un cursus de formation sur deux ans qui délivrera à des candidats du niveau du bac un diplôme validé au niveau III.

Attestation de capacité professionnelle

Deux sessions de préparation à l'examen de l'attestation de capacité professionnelle ont été organisées en 2000 – l'une au centre de formation des apprentis du Tremblay sur Mauldre, l'autre au LEP de Lille.

Sur les 49 candidats présentés, 10 ont été reçus aux deux options nationales et internationales, 11 à la seule option nationale, et 2 candidats ont obtenu le complément de l'option internationale.

Au total le taux de réussite est de 46,97 % équivalent à celui de l'année antérieure qui s'établissait à 40,3 %.

Formation continue des salariés

Les formations du personnel navigant sont essentiellement dispensées par l'institut FLUVIA et ont porté en 2000 sur les thèmes suivants :

- la sécurité

- 117 stagiaires ont suivi la formation dite « ADNR » au transport de marchandises dangereuses, dont 21 étaient présentés à l'issue du cursus de formation au CAP. Cette formation s'inscrit dans le cadre de l'obligation définie par l'arrêté du 12 mars 1998 étendant l'application de l'ADNR aux transports nationaux.

Il faut remarquer la progression du nombre de candidats à cette formation qui est passé de 64 stagiaires et 1940 heures de formation dispensées en 1997, à 117 stagiaires et 3090 heures en 2000 ; cette progression traduit l'attractivité de cette formation par rapport aux évolutions des marchés du transport fluvial, mais aussi l'augmentation du nombre des stages de recyclage de moindre durée.

- 126 stagiaires ont pu bénéficier des stages d'agent de sécurité préparatoires à la délivrance du certificat de capacité correspondant, obligatoires sur les bateaux à passagers de plus de 50 passagers.

- 58 stagiaires ont enfin suivi les stages de Sauveteur Secouriste du Travail

- enfin, 13 stagiaires ont bénéficié des stages organisés avec le concours de la CRAM Ile de France visant à prévenir les chutes à l'eau.

7.3.- Négociation collective

Plusieurs accords concernant le personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure ont été signés durant l'année 2000 entre les partenaires sociaux, Comité des armateurs fluviaux et organisations syndicales rattachées à la CGC, à la CFDT, à la CGT, et à FO, dans le cadre de l'application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail.

Le premier accord en date du 5 septembre 2000 concerne la convention collective applicable à cette catégorie de personnel et son avenant relatif au barème des rémunérations minimales annuelles.

Le second accord signé le même jour porte accord national relatif à la réduction du temps de travail et à l'emploi des salariés relevant de la convention collective des personnels sédentaires des entreprises

de transport de marchandises par la voie d'eau. Cet accord modernise les dispositions conventionnelles tout en précisant les garanties collectives des salariés et leur facilite l'accès à un temps de travail librement choisi.

Les différentes procédures relatives à l'extension de ces accords ont été engagées auprès des administrations compétentes, et n'ont pas encore abouti.

Enfin, ces différents accords ont été complétés au cours de l'année 2001 par ceux concernant les personnels navigants des mêmes entreprises, tant pour les flottes exploitées en continu « en relèves » que pour les flottes exploitées en diurne ou semi diurne dites « flotte classique ».

L'ensemble du secteur du transport de marchandises sera ainsi couvert par ces différents accords dès que les procédures d'extension en cours auront abouti.

8 – LES REMONTEES MECANIQUES

8.1.- L'emploi

1) Données émanant du rapport de branche 2000

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.

a) 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.

b) Les effectifs salariés

Le rapport 2000 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 1999/2000, et fait une estimation de l'emploi global du secteur, à partir d'un rapport effectif / installations en exploitation.

Au total le SNTF recense 14433 emplois dans les 195 entreprises qui ont répondu à un questionnaire emploi et estime à 19364 personnes l'emploi total du secteur. En estimation professionnelle, après un tassement en 96/97, l'emploi permanent, en progression de 4,4 % en 98/99, enregistre une progression de 5,6 %. L'emploi saisonnier, en progression de 7 % en 98/99, enregistre une progression de 15 %. Concernant l'emploi homme/femme, l'emploi homme progresse de 6,6 %, l'emploi femme de 14,9 %.

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

Effectifs salariés des remontées mécaniques 1999/2000 France entière (données par massifs cumulées)

	Réponses	Estimation profession
Nombre d'entreprises	195	390
Permanents homme ouvrier employé	1266	1674
technicien	71	98
cadre	666	889
Permanents homme total	2352	3131
Permanents femme ouvrier employé	32	44
technicien	273	358
cadre	105	143
Permanents femme total	459	613
PERMANENTS TOTAL	2811	3744
Saisonniers homme ouvrier employé	8157	10979
technicien	185	248
cadre	134	185
Saisonniers homme total	8500	11446
Saisonniers femme ouvrier employé	1645	2193
technicien	1456	1949
cadre	17	25
Saisonniers femme total	3122	4174
SAISONNIERS TOTAL	11622	15620
EFFECTIF TOTAL	14433	19364

2) 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

Une fois cet accord étendu, une convention de gestion devra être conclue avec l'UNEDIC.

8-2. – 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.

8-3. – 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. 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 1.12.99	
		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
125	7 533.02 F	40.80 F	6 895.00 F
131	7 727.05 F	41.96 F	7 092.00 F
136	7 884.65 F	42.91 F	7 252.00 F
143	8 286.49 F	44.25 F	7 478.00 F
148	8 457.36 F	45.21 F	7 640.00 F
159	8 938.98 F	47.28 F	7 991.00 F
170	9 277.18 F	49.34 F	8 339.00 F
179	9 478.52 F	51.01 F	8 621.00 F

Actuellement il n'est pas possible de calculer un taux horaire moyen significatif dans la mesure où les entreprises subiront une évolution importante, certaines de ces entreprises, de plus de 20 salariés, étant soumises à une durée légale de 35 heures, les autres restant à 39 heures.

8-4. – Les accidents du travail et la prévention des risques professionnels

1) Les statistiques

Source : CNAMTS	ANNÉE 1996		ANNÉE 1997		ANNÉE 1998	
	TOTAL	% EFFECTIF	TOTAL	% EFFECTIF	TOTAL	% EFFECTIF
REMONTEES MECANIQUES (RISQUE 60.2.CA - CTN 12)						
Effectif salariés	6610		7040		7184	
Accidents avec arrêt	708	10,71	725	10,30	747	10,40
dont Accidents avec incapacité permanente	94	1,42	73	1,04	77	1,07
dont Accidents mortels	3	0,05	1	0,01	2	0,03

Sur l'ensemble des 3 années considérées, le taux des accidents du travail reste élevé. A cet égard, le tableau représentant les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail en 1998 montre que la branche des remontées mécaniques est la plus accidentogène parmi les activités de transport de voyageurs, qui est elle-même plus accidentogène que la moyenne de toutes les activités.

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.

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 CFTD** ², suite aux conclusions du groupe de travail mis en place lors de la réunion du 7 janvier 1998 de la Commission mixte paritaire de la convention nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques, d'un **accord-cadre relatif à la sécurité des salariés et à la prévention des accidents du travail**. Cet accord, qui concerne à la fois les installations des remontées mécaniques et les domaines 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 groupe de travail a élaboré un projet d'arrêté relatif à la sécurité du travail des personnels d'exploitation pour les futurs téléskis et il travaille actuellement à l'élaboration d'un projet d'arrêté relatif à l'amélioration du niveau de sécurité des téléphériques monocâbles existants sur mandat de la Commission des Téléphériques du 24 octobre 2000

Le SNTF a attiré l'attention des partenaires sur le risque que présente ce dernier dossier en terme de mobilisation de capitaux et donc d'impact sur d'autres actions liées à la sécurité du travail alors que ce domaine ne concerne qu'une minorité des jours d'accidents du travail (de l'ordre de 10 %).

8-5 - La négociation collective

1) L'évolution des salaires conventionnels et des primes

Revalorisation des salaires

- a) Par accord paritaire au 1er décembre 1999 : par rapport au 1er décembre 1998, l'accord porte revalorisation des salaires minimaux professionnels de 1,40 % au coefficient 125, de 0,80 % au coefficient 179 et de 0,70 % au coefficient 565 (pour une durée de travail de 169h).

² La CGT vient d'adhérer à cet accord

- b) Par accord paritaire au 1er juin 2000 : par rapport au 1er décembre 1999, l'accord porte revalorisation des salaires minimaux professionnels de 0,65 % sur l'ensemble de la grille (pour une durée de travail de 169h).

Revalorisation des indemnités et primes au 1^{er} décembre 1999

Au 1^{er} décembre 1999 l'accord salarial a également revalorisé les indemnités et primes :

- a) Indemnité compensatrice de panier journalier :
Portée de 31,84F à 32,06 F
- b) Indemnité compensatrice d'équipement mensuelle :
• Skis et bâtons : portée de 205,88 F à 207,32F
• Chaussures : portée de 82,78 F à 83,36 F
- c) Prime de langues étrangères mensuelle :
Portée de 261,38 F à 263,21 F par mois.
- d) Prime d'artificier mensuelle :
Portée de 164,82 F à 165,98 F

2) Accord conventionnel conditions de travail et sécurité du personnel

Compte tenu des alarmants problèmes dans ce domaine, la commission paritaire s'est vue confier le soin d'étudier une démarche appropriée. D'intéressants échanges et études menés notamment avec les collaborateurs de la Direction des Transports Terrestres et avec la participation de la CRAM Rhône-Alpes, ont permis l'élaboration efficace et rapide d'un accord paritaire, signé le 5 janvier 1999, et engageant la profession dans un cadre d'actions propices à l'évolution et au développement des conditions de travail et à la sécurité du personnel. Conformément à l'accord conventionnel le SNTF a engagé de nombreuses actions dans les domaines de l'information et de la formation à la sécurité.

9 LE TRANSPORT MARITIME

L'année 2000 a été une année faste dans le transport maritime, les taux de fret progressant de 80 % pour les transports de pétrole brut par des navires de taille moyenne, de + 49 % pour les vrac secs et de 35 % en moyenne, mais de façon assez peu homogène selon les secteurs géographiques, pour les lignes régulières.

L'année 1999 avait connu des taux très bas, mais 2000 a plus que rattrapé les niveaux antérieurs.

Le secteur des croisières a également connu une excellente conjoncture. Par contre, la disparition des ventes hors-taxes au 1/1/1999 et l'accroissement de l'offre de navettes fret en 2000 ont pesé sur le trafic trans-Manche.

Cette évolution favorable est illustrée par l'annonce du groupe CMA-CGM d'une augmentation de 39 % de son chiffre d'affaires, d'un doublement de son résultat d'exploitation et d'une progression de 125 % du bénéfice net. Le groupe a commandé en 2000 huit navires porte-conteneurs de 6600 EVP (données Rapport CCTN).

La flotte de commerce : données CNPE – DTMPL

Avec 209 navires de charge (de plus de 100 JB), la flotte de commerce sous pavillon français reste stable en effectifs depuis 5 ans.

	1997	1998	1999
Cargos	113	115	110
Hydrocarbures	59	58	61
Navires à passagers	38	37	38
Total	210	210	209

Source : DTMPL

L'âge moyen général de la flotte de commerce en 1998 est de 15 ans (14,8 ans en 1997)

L'âge moyen des pétroliers reste à 17,7 ans, alors que l'âge moyen des navires à passagers s'est accru de 6 mois (10,1 ans) et que s'est réduit dans la même proportion celui des cargos (10,7 ans).

Comparée à la situation de la flotte des pays de l'Union européenne, établie au 1^{er} juillet 1997, la Flotte française apparaît globalement de 3 ans plus jeune. Par catégorie de navires, la flotte à passagers reste jeune, mais celle des porte-conteneurs accuse un certain vieillissement (11 ans contre 8).

98 navires étaient immatriculés dans les TAAF en 1998 (+ 2 par rapport à 1997) représentant 6 millions de tonnes de port en lourd.

On compte en 1999, 100 navires au registre TAAF pour 6,2 millions de tonnes de port en lourd.

9.1.- L'emploi

L'analyse de l'emploi maritime au commerce porte sur la situation au 31 décembre de l'année 2000.

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. Elles sont menées à partir d'un questionnaire adressé directement aux entreprises françaises d'armement qui constituent le panel. Elles représenteraient environ 90 % de l'emploi des secteurs d'activités étudiés, définis en 1989 et inchangés depuis cette date. Depuis 1997, l'effectif des marins étrangers, employés par ces armements, fait également partie de l'enquête : le document les concernant est dans le dossier remis en séance.

Au fil du temps, certaines entreprises ont adopté une stratégie de diversification de leurs activités, exploitant des navires dans deux, voire trois des secteurs de référence de l'enquête. Dans l'état actuel du questionnaire, le décompte des navigants de chaque armement est cependant globalement imputé à un seul secteur, celui de l'activité dominante de l'entreprise, introduisant ainsi une déformation de l'image des secteurs.

Cette enquête n'a pas fait cependant l'objet des adaptations rendues nécessaires par cette évolution. En effet, il a été décidé en 1999, avec l'accord de la section Marine de commerce de la CNE, de refondre cet outil et de l'intégrer dans un dispositif plus large d'observation de l'emploi maritime.

Afin de réaliser l'étude préalable d'un véritable observatoire de l'emploi et de la formation maritimes, qui fournira régulièrement les indicateurs et statistiques de la situation de l'emploi et de son évolution dont l'administration et la profession ont besoin, un groupe de travail a été créé en décembre 2000. Cette réflexion est menée parallèlement à celle engagée dans le cadre du CEP à la pêche et tire parti des premiers enseignements de celui-ci, tant en terme de méthodologie que des concepts dégagés. La synthèse de ces travaux fait l'objet d'une présentation distincte.

En attendant cette refonte, peu de modifications ont été apportées au panel en 2000.

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.

Ce champ est resté le même depuis 1989 et n'a pas été remis en cause cette année.

Le nombre d'entreprises d'armement au commerce jugées représentatives de ces secteurs est passé de 31 à 30 : la société AMHL a fusionné avec EURONAV. 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 toujours pas intégrés au panel de référence.

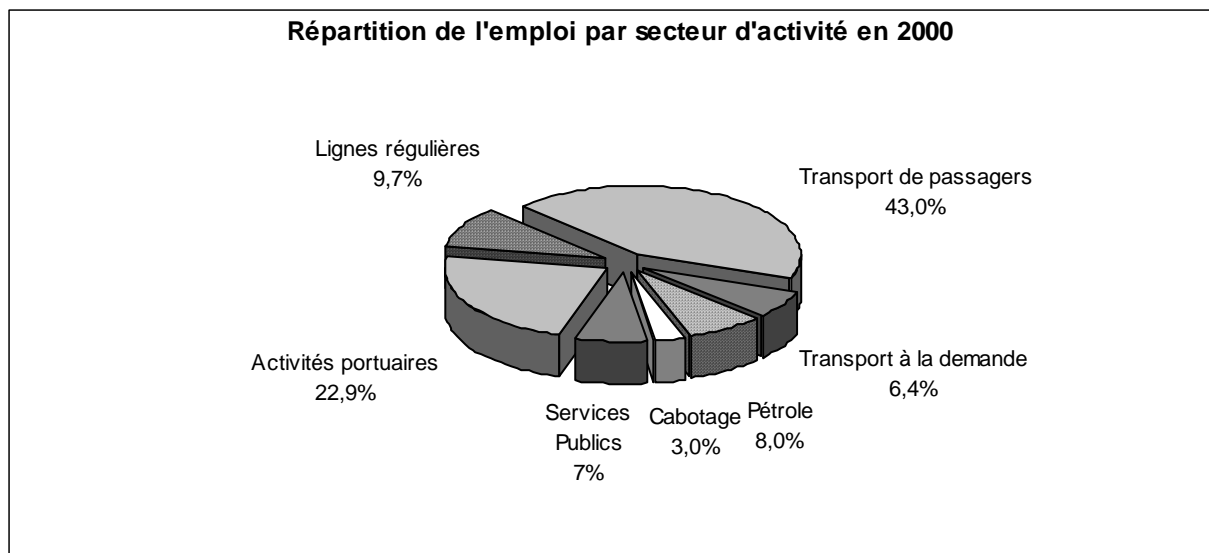
La société P&O Stena Line, devenue britannique depuis 1999, a été gardée dans le panel : ses navigants sont des marins français, employés selon les normes du code du travail maritime. La population de marins de l'enquête reste ainsi stable, permettant son suivi dans le temps.

La société FT-Marine, bien que devenue entreprise privée en 1999, a été maintenue pour cette année dans le secteur Services publics.

2. LA SITUATION DE L'EMPLOI AU 31 DECEMBRE 2000

L'enquête sur la situation des effectifs de navigants employés au 31 décembre 2000 par les armements français du commerce a recensé 9 428 marins français, dont 2 833 officiers et 6 595 personnels d'exécution.

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



On compte 4 052 marins au transport de passagers, représentant 43,0 % du total des emplois, et 2 162 marins (soit 22,9 %) dans les activités portuaires.

SECTEUR	Poids du secteur	OFF.	% Off.	PEX	% Pex	TOTAL	
Lignes régulières	9,7%	331	36,2%	584	63,8%	915	100,0%
Transport de passagers	43,0%	626	15,4%	3426	84,6%	4052	100,0%
Transport à la demande	6,4%	386	64,3%	214	35,7%	600	100,0%
Pétrole	8,0%	484	63,9%	273	36,1%	757	100,0%
Cabotage	3,0%	138	48,8%	145	51,2%	283	100,0%
Services Publics	7,0%	186	28,2%	473	71,8%	659	100,0%
Activités portuaires	22,9%	682	31,5%	1480	68,5%	2162	100,0%
Total	100,0%	2833	30,0%	6595	70,0%	9428	100,0%

Hors enquête, on recense en 1999 au pilotage 656 emplois de navigants, dont 364 pilotes, 28 officiers et 264 personnels d'exécution (source : Fédération Française des Pilotes Maritimes - FFPM).

2.2 - Le personnel d'exécution représente globalement plus 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, où les 3 426 marins d'équipage représentent 84,6 % de l'effectif navigant de ce secteur.

Dans les services publics et les activités portuaires, la proportion de personnel d'exécution reste dans la moyenne générale.

Cette catégorie reste majoritaire dans le secteur des lignes régulières (63,8 %), malgré l'importance de l'immatriculation au registre TAAF, ainsi qu'au cabotage (51,2 %).

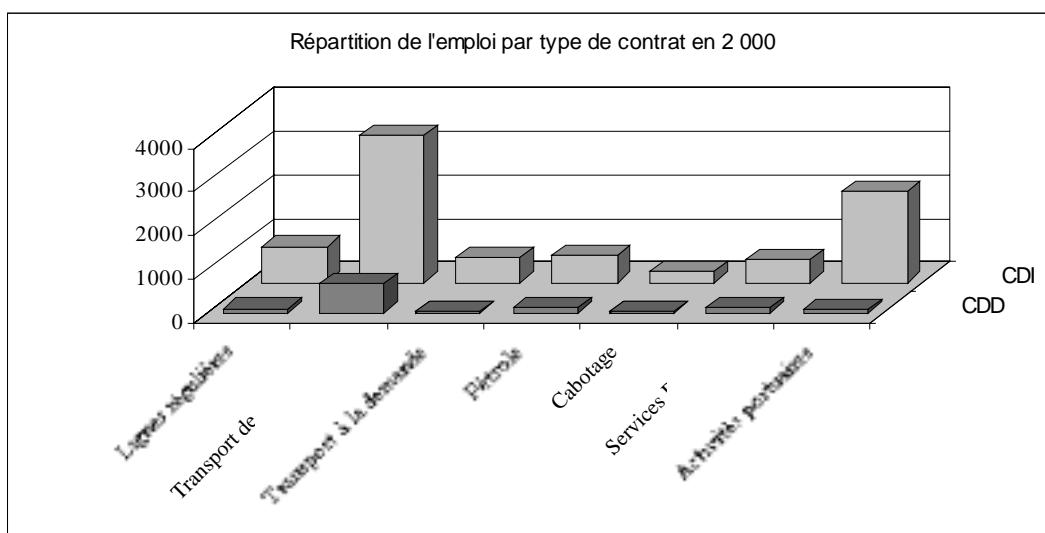
En revanche, dans les deux autres secteurs également concernés par le registre TAAF, ce sont les officiers qui constituent la part majoritaire de l'effectif des navigants français : on ne compte en effet que 36,1 % de personnel d'exécution au pétrole (273 marins) et 35,7 % au transport à la demande (214 marins).

2.3 - Les CDD représentent 12,2 % des emplois. Cette proportion varie selon les secteurs et la catégorie des personnels. 59 % des emplois à durée limitée sont concentrés au transport de passagers.

La proportion d'emplois à durée limitée (CDD) est supérieure à la moyenne nationale (10,9 % en mars 2000 – *Source INSEE*).

La proportion d'emplois en CDD est particulièrement élevée dans 3 secteurs : services publics (18,2 %), transport de passagers (16,8 %) et pétrole (16,2 %).

Dans trois autres secteurs elle est nettement inférieure à la moyenne nationale: cabotage (7,4 %),



transport à la demande (5,0 %) et activités portuaires (4,0 %).

La proportion de contrats à durée limitée est plus faible chez les officiers (10,8%), où elle est proche de la moyenne nationale, **que chez les personnels d'exécution (12,8 %).** Cette différence se confirme dans trois secteurs (lignes régulières, transport de passagers et transport à la demande).

Par contre, l'écart s'inverse dans les trois autres secteurs : dans les activités portuaires l'emploi précaire touche ainsi 4,3 % du personnel officier contre 3,9 % des marins d'équipage , au cabotage 9,4 % contre 5,5 %, dans les services publics 21,5 % contre 16,9 % et au pétrole 18,4 % contre 12,5 %.

Notons enfin que, depuis 1999, des marins français sont recrutés par l'intermédiaire de sociétés de main d'œuvre ("manning", "crew manager"). Leur nombre reste faible mais augmente (64 en 99, 153 en 2000). Le nombre de sociétés concernées est passée de 1 à 3. Leurs marins sont comptabilisés en emplois à durée limitée (CDD).

2.4 – 1731 marins français navigent à bord de navires immatriculés au registre TAAF, soit 18,4 % de l'effectif global

REGISTRE	Pavillon français						Pavillons étrangers		Total	
	Métropole		TAAF		Mata-Utu					
Officiers	1640	57,9%	1031	36,4%	65	2,3%	97	3,4%	2833	100,0%
Personnel d'exécution	5700	86,4%	700	10,6%	72	1,1%	123	1,9%	6595	100,0%
Total	7340	77,9%	1731	18,4%	137	1,5%	220	2,3%	9428	100,0%

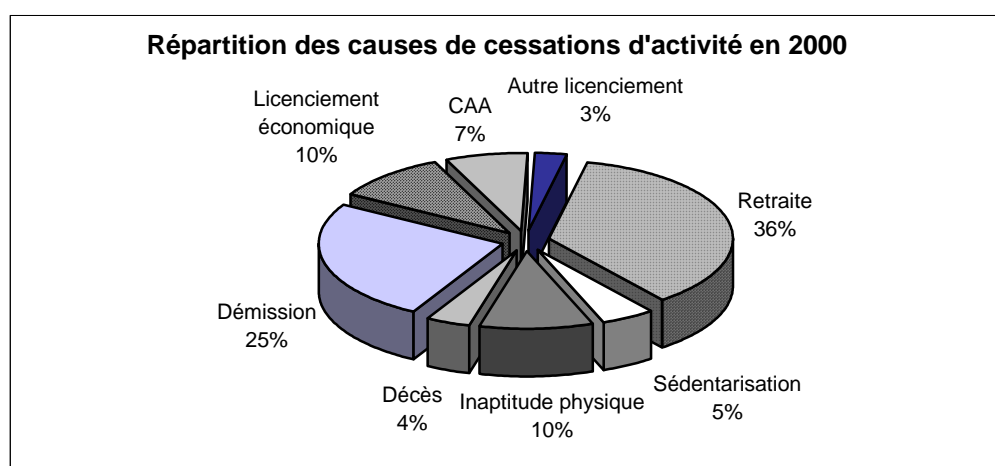
L'emploi au registre TAAF concerne davantage les officiers (1 031, soit 36,4 % des officiers français) que le personnel d'exécution (700, soit 10,6 %).

La proportion de navigants sous registre TAAF parmi les CDD n'est que de 10,3%.

En ne considérant que les quatre secteurs concernés (lignes régulières, transport à la demande, pétrole et cabotage), ce sont 68 % des marins de ces seuls secteurs (1 731 sur 2 555) qui sont employés sous registre TAAF.

2.5 – La retraite (36,1 %) et la démission (25,2 %) viennent en tête des causes de cessation d'emploi permanent en 2000.

En effet, sur un total de 357 CDI ayant pris fin en 2000, 129 ont été interrompus pour cause de retraite et 90 pour cause de démission. Viennent ensuite les licenciements économiques (avec ou sans CAA), au nombre de 61, soit 17,1 % des causes de cessation d'emploi permanent.



Les cessations d'activité touchent relativement plus les officiers (47 %) si on compare ce taux à la proportion d'officiers (30 %) dans le volume global des emplois.

La moitié des cessations d'activité est concentrée dans deux secteurs : pétrole (24,9 %) et transport de passagers (23,8 %).

3-LE CHÔMAGE AU COMMERCE EN 2000

1.1 – Le taux de chômage des marins du commerce au 31 décembre 2000 (environ 7,2%) est inférieur au taux national (9,2% selon l'INSEE).

Au 31 décembre 2000, le Bureau central de la main-d'œuvre maritime (BCMOM) enregistrait 814 navigants disponibles, dont 111 officiers, 614 marins d'équipage et 89 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.

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.

Au 31/12/00	Chômeurs	Salariés	Total actifs	Taux bruts	Taux corrigés
OFF	111	2833	2944	3,8%	3,4%
PE	614	6595	7209	8,5%	7,7%
PL	89	-	89	-	-
Total	814	9428	10242	7,9%	7,2%

La proportion de marins d'équipage en recherche d'un emploi est plus du double de celle des officiers.

Le nombre de marins inscrits au BCMOM a augmenté de près de 10% en 2000.

Variation 99-00		
OFF	-29	-20,7%
PE	137	28,7%
PL	-35	-28,2%
Total	73	9,9%

La baisse importante des effectifs de chômeurs officiers ou marins à la plaisance n'a pas compensé la forte progression des demandeurs d'emploi parmi les personnels d'exécution.

4. AUTRES DONNEES SUR L'EMPLOI

a)-Régime de cessation anticipée (CAA) des marins du commerce

Bilan du dispositif au 31/12/2000

Depuis 1985, date de mise en place du dispositif, 3854 marins au commerce ont bénéficié du dispositif.

Au titre de l'année 2000, il est recensé 40 nouveaux bénéficiaires. Compte tenu des dossiers déjà en cours au 1^{er} janvier 2000, ce sont 326 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.

b)-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 31/12/2000		
	Pêche	Commerce	Total
Contrat de qualification		175	175
Contrat initiative emploi	57	14	71
Embauche au 1 ^{er} salarié	187	14	201
Aide à la création d'entreprise	46	21	67
TOTAUX	290	229	514

Les mesures d'aide à l'emploi au commerce de 1995 à 2000.

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

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

9.2. Formation

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

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

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

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

	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001
CAP	72	82	105	125	125	127
BEP			59	103	59	60
BEP machiniste (Commerce-Pêche maritime)	284	343	396	388	430	437

9.3. Conditions de travail et de rémunération

L'exploitation des Déclarations annuelles d'activités salariées par le Service Etudes Statistiques à la demande du CNT permet de présenter les données suivantes.

1/ Durée du travail

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

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

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

2/ Rémunérations

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

Source DADS – 1998 - idem.

9.4. Sécurité et prévention

Inspection du travail maritime

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 ont eu lieu au 1^{er} septembre 2001 (quatre inspecteurs et quatre contrôleurs) et l'affectation d'autres agents en 2002 et 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.

Par ailleurs, en application du « volet maritime » du Relevé de conclusions France- BIT du 21 novembre 2001, volet qui constitue une innovation, 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. Négociation collective

L'année 2000 a vu la poursuite du mouvement d'extension de la couverture conventionnelle des marins, de la pêche artisanale et de la conchyliculture notamment..

Dans la **marine marchande**, de nombreux accords d'armements son intervenus, 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 sont engagés afin de mettre en place une convention collective nationale étendue.

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

Au cours de l'année 2000, l'augmentation du trafic aérien a été bénéfique pour la création d'emplois tant dans les compagnies aériennes, et notamment à Air France, que dans le secteur de l'assistance en escale.

Air France a procédé à l'organisation de son pôle régional. Aux côtés de Brit'Air, la fusion entre Proteus, Régional Airlines et Flandrair a donné naissance à la compagnie Régional Compagnie Aérienne Européenne.

Swissair a tenté d'organiser le second pôle français en rapprochant notamment les exploitations des compagnies AOM et Air Liberté entre elles, mais sans y parvenir réellement. Ses propres déboires et l'amorce du retournement de cycle économique la conduiront à se désengager des compagnies AOM-Air Liberté et Air Littoral au cours du deuxième trimestre 2001.

10.1. Panorama de l'activité et évolution de l'emploi

1- Aéroports de Paris

Pour l'année 2000 ADP a accueilli 73,6 millions de passagers sur ces plates-formes, soit une hausse d'activité de + 6,75% par rapport à 1999. La répartition du trafic entre les deux aéroports parisiens est respectivement de 48,2 millions de passagers pour Roissy soit une hausse de 10,7% et, de 25,4 millions de passagers pour Orly soit une hausse de 0,2% par rapport à l'année précédente.

Les liaisons commerciales sur les aéroports parisiens ont été effectuées par 416 compagnies aériennes représentant 94 nationalités, mais certaines n'ont réalisé que quelques mouvements occasionnels.

Au 31 décembre 2000, 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 8 104 agents (soit une augmentation de 3,24% par rapport aux effectifs de 1999).

Evolution des effectifs d'Aéroports de Paris par catégorie professionnelle sur 3 années

Années	Cadres	Haute maîtrise	Maîtrise	Exécution principale	Exécution simple	Total
1998	784	1 513	2 717	2 381	384	7 779
1999	802	1 579	2 804	2 339	325	7 849
2000	870	1 655	2 857	2 418	304	8 104

Informations 2000 obtenues auprès d'ADP
Source DGAC

Le taux de féminisation pour l'année 2000 sur l'ensemble des catégories de personnel est de 39,9%. L'âge moyen sur l'ensemble des catégories de personnel est de 40 ans et 3 mois.

Répartition par tranche d'âge des différentes catégories professionnelles (en %) en 2000

Catégories	Moins de 25 ans	de 25 ans à 49 ans	de 50 ans à 60 ans	plus de 60 ans
Cadres	0,8	62,1	34,7	2,4
Haute Maîtrise	0,4	65,1	33,7	0,9
Maîtrise	2,8	76,1	20,8	0,2
Exécution	7,6	81,4	10,7	0,3
Ensemble	3,7	74,1	21,5	0,6

Informations 2000 obtenues auprès d'ADP
Source DGAC

Aéroports de Paris a embauché, en 2000, 1 402 personnes dont 314 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 34,9%.

Le nombre de départs pour l'année 2000 s'élève à 1 147 agents. Il y a eu 146 démissions en cours d'année, 22 licenciements, 793 agents arrivant en fin de contrat, 4 départs en période d'essai, 146 retraites volontaires, 18 retraites en régime normal et 18 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.

Depuis le début de l'année 2000, aucune mesure d'augmentation salariale n'a été appliquée à la valeur de référence au 31 décembre 1999.

Niveau mensuel moyen des salaires nets par catégorie professionnelle et par sexe en 2000

Catégories	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	28 534	23 820	27 446
Haute Maîtrise	18 896	18 538	18 806
Maîtrise	14 637	13 511	14 237
Exécution	12 034	11 009	11 629
Ensemble	16 995	14 468	16 168

Informations 2000 obtenues auprès d'ADP
Source DGAC

La formation professionnelle

En 2000, ADP a consacré 6,5% de sa masse salariale brute imposable à la formation professionnelle. En 2000, plus de 270 000 heures de formation ont été dispensées dont 250 000 au titre de la formation continue.

• 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. La maintenance est, parmi les activités non aériennes de la compagnie, celle qui représente la partie la plus importante de son chiffre d'affaire consolidé.

Il se situe au troisième rang des compagnies aériennes européennes pour le transport de passagers et au deuxième rang pour le transport de fret.

Le 31 mars 2001, à l'issue de l'exercice 2000/2001, le capital social d'Air France était détenu à hauteur de 55,9% par l'Etat et, de 10,7% 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.

Le chiffre d'affaires consolidé du groupe Air France pour l'exercice clos le 31 mars 2001 s'élève à 12,28 milliards d'euros. Il est en progression de 18,9% par rapport à l'exercice précédent.

Au cours de l'exercice 2000/2001, Air France a transporté 42,4 millions de passagers soit une augmentation de 6,5% par rapport à l'exercice précédent, dont 3 millions sur des dessertes en franchise.

L'exercice 2000/2001 a été marqué par :

- Le développement de l'alliance skyteam avec l'entrée de la compagnie tchèque CSA le 1^{er} avril 2001 aux côtés d'Air France, de Delta Airlines, de Korean Air et d'Aeromexico, qui a permis le développement de l'offre d'Air France, en particulier sur le réseau européen, avec notamment de nouvelles liaisons vers l'Europe de l'est.
- La consolidation de la position d'Air France sur le marché intérieur et européen par l'acquisition au cours de l'exercice des compagnies Brit Air, City Jet, Flandre Air, Proteus et Régional Airlines, et la fusion de ces trois dernières le 1^{er} avril 2001 pour former la compagnie Régionale Compagnie Aérienne Européenne.

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
1998	6 108	15 014	11 788	32 910	3 545	10 216	46 671
1999	6 389	15 489	13 224	35 102	3 684	10 812	49 598
2000	7 011	16 472	14 126	37 609	3 797	12 270	53 676

Informations 2000 obtenues auprès d'Air France
Source DGAC

Sur un effectif total de 53 676 salariés, le taux de féminisation dans la compagnie Air France est de 40,4%.

Répartition par tranche d'âge au 31 décembre 2000

	Cadres	Maîtrise/ Techniciens	Agents	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial
Moins de 25 ans	100	198	2 644	23	1 425
de 25 à 34 ans	968	2 770	6 162	927	5 495
de 35 à 44 ans	2 257	6 433	3 004	1 052	3 657
de 45 à 54 ans	3 010	6 115	1 948	1 453	1 661
55 ans et plus	676	956	368	342	32

Informations 2000 obtenues auprès d'Air France
Source DGAC

Niveau mensuel moyen des salaires bruts par catégorie professionnelle en 2000

Cadres	Maîtrise/ techniciens	Agents	Commandant de bord	Officiers pilotes	Officiers mécaniciens	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial
25 252	18 763	13 553	78 111	46 077	56 931	60 546	17 191

Informations 2000 obtenues auprès d'Air France
Source DGAC

La durée du travail du personnel au sol d'Air France en 2000 était de 35 heures.

Pour le personnel navigant, la durée normale du travail est fixée à 75 heures de vol par mois, modulable en fonction du temps d'étape moyen sur le mois.

La formation professionnelle chez Air France

Le montant du budget consacré à la formation continue en 2000 est de 1 268 688 010 francs. 5,66% de la masse salariale ont été consacrés à la formation continue pour le personnel au sol en 2000, 20,83% pour le personnel navigant technique et 15,35% pour le personnel navigant commercial. Au total, 10,67% de la masse salariale ont été consacrés à la formation continue chez Air France en 2000.

Cette même année, Air France a formé 306 apprentis à des diplômes des métiers de service ainsi qu'à des diplômes de la technique aéronautique.

De plus, en 2000, 960 salariés ont bénéficié d'un contrat de qualification.

• 3) Les transporteurs régionaux

On entend par transporteurs régionaux, l'ensemble des compagnies françaises exploitant des liaisons régulières court-courrier, intérieures ou intracommunautaires, principalement au départ de la province, assurées au moyen d'appareils d'une capacité inférieure à 100 sièges.

De fait, ces transporteurs opèrent principalement sur des liaisons transversales province - province ou province - Europe s'appuyant sur des plate-formes de correspondance (hubs) régionales (Clermont-Ferrand pour Régional 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 termes de parts de marché, le transport aérien régional est très concentré, en dépit d'un nombre important de compagnies. Ainsi en 1999, 6 grandes compagnies (Compagnie Corse Méditerranée, Brit Air, Régional Airlines, Air Littoral, Proteus Airlines et Flandre Air) avaient transporté la quasi-totalité du trafic de l'ensemble des compagnies régionales.

Au premier semestre 2001, 10 transporteurs régionaux (15 en 2000) ont transporté 2 646 047 passagers, soit une hausse de 5,8% par rapport au premier semestre de 2000. Le rachat dans l'année 2000 par le groupe Air France des compagnies Brit Air, Proteus, Flandre Air puis Régional Airlines a fortement renforcé cette concentration du marché.

• **4) Les compagnies long courrier, charter et fret (hors Air France)**

Ce secteur comprend 13 compagnies aériennes :

- les compagnies AOM, Air Liberté, Corsair et Aérolyon qui assurent, outre des vols à la demande, des liaisons régulières moyen et long courrier (pour ces dernières, principalement à destination des DOM et de la Polynésie française) ;
- les compagnies « charter » Aéris, Euralair Horizons, Star Airlines, Air Méditerranée et Aigle Azur et Air Jet spécialisées dans les vols à la demande pour le compte d'agents de voyages ;
- les compagnies de transport de fret à la demande Airbus Transport International et Société Nouvelle Air Provence International et Axis Airways (anciennement Sinair).

•

5) Compagnies étrangères

Les succursales françaises des compagnie aériennes étrangères, au nombre d'une centaine, emploient environ 3000 salariés sédentaires relevant de la Convention collective du personnel au sol des Transports aériens.

Effectifs moyens pour l'année 2000 des principales compagnies aériennes françaises (voir également tableaux en annexe III sur l'évolution des effectifs)

Compagnies	Personnel au sol	Personnel navigant Technique	Personnel navigant commercial	Total
Aérolion	35	54	131	220
Air Atlantique	13	36	19	68
Aigle Azur	13	20	28	61
Air France	37 609	3 797	12 270	53 676
Air Liberté*	1 277	320	662	2 259
Air Linair	16	43	27	86
Air Littoral	200	339	257	796
AOM*	750	335	943	2 028
Air Provence International	7	6		13
Brit'air	359	319	231	909
Chalair	31	21	0	52
Corsair	665	217	809	1 691
Corse Méditerranée	353	86	123	562
Dassault falcon service	453	23	13	489
Euralair	7	10	0	17
Star Airlines	120	57	109	286
Total Avion	41 908	5 683	15 622	63 213
Héli-Union	116	5		121
HLC Hélicap	18	21		39
Proteus Hélicoptères	17	15		32
Total hélicoptère	151	41		192

Informations 2000 obtenues auprès des compagnies / Source DGAC

* estimation en l'absence de réponse de ces compagnies.

10.2.- La formation

D'après les éléments fournis par ADAGIO, association ayant reçu mandat pour collecter auprès des entreprises de la branche du transport et du travail aériens les contributions au titre de l'alternance et pour financer les actions de formation, et les réponses faites par 18 compagnies françaises à des questionnaires concernant la formation, on relève environ 630 salariés sous contrat de qualification en 2000 dans la branche du transport et du travail aériens. Par ailleurs 205 contrats d'adaptation et 134 contrats d'orientation ont été conclus. Ces derniers chiffres ne concernent que les contrats instruits et gérés par l'association ADAGIO. En effet chaque entreprise a la possibilité de faire financer ses contrats en alternance par l'OPCA de son choix.

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est variable selon les compagnies. Il est en moyenne, pour le transport aérien, de plus de 11% (11,5) et s'échelonne, pour les entreprises qui ont communiqué leurs chiffres, de 4,55% à 30%.

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, ceux d'agent de passage, d'agent de réservation, d'agent relation clientèle, ou encore des formations en maintenance aéronautique ou préparant au baccalauréat professionnel aéronautique.

10.3.- Conditions de travail et de rémunération

L'exploitation des déclarations annuelles d'activités salariées par le Service Etudes Statistiques à la demande du CNT permet de présenter les données suivantes.

1/ Durée du travail

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

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

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

2/ Rémunérations

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

Source : idem

10.4. - Sécurité et prévention

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

	Année 1996		Année 1997		Année 1998		Année 1999	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Ensemble Transports Manutention (CTN 12)								
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	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZA) personnel non navigant								
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	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports aériens réguliers et non réguliers (621ZB) personnel navigant								
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	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Services aéroportuaires (632EA)								
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

Une étude de la charge des postes de travail du personnel navigant technique et commercial a été lancée courant 2000 à la sollicitation des CHSCT de plusieurs compagnies aériennes.

Cette étude, actuellement en cours de réalisation 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.

10.5 - Dialogue social

1- Négociation collective de branche

Personnel au sol du transport aérien

Un avenant n° 61 portant sur la revalorisation de la valeur du point et de la somme fixe a été signé le 23 mai 2000 par le SCARA et FO. Il a fait l'objet d'une extension par arrêté du 10 novembre 2000.

Les organisations professionnelles patronales et syndicales de salariés ont poursuivi l'actualisation de la convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien tout au long de l'année. Cette négociation qui tendait à mettre à jour l'ensemble des dispositions 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 est en cours d'extension.

Personnel navigant du transport aérien

La question de l'aménagement et de la réduction du temps de travail avait été au centre des débats de la commission nationale mixte tout au long de l'année 1999. Après plus d'un an de négociation, le 10 février 2000, la FNAM a conclu avec le SNPL, le SNPNC et l'UNAC-CGC (ces trois organisations ayant recueilli plus de la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au régime de retraite obligatoire des personnels navigants) un accord collectif sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels navigants. Cet accord collectif de branche porte sur une réduction des limitations maximales des temps de vol, une modification et un abaissement du seuil des heures supplémentaires en fonction du nombre d'étapes mensuel et une augmentation du volume des repos des navigants.

Toutefois, sont pour le moment exclues de cet accord les entreprises de transport aérien utilisant des avions de moins de 10 tonnes ou de moins de 20 passagers ainsi que les entreprises de travail aérien.

L'accord a fait l'objet d'une extension par arrêté du 21 mars 2001 et d'une transposition réglementaire dans le Code de l'Aviation Civile par décret du 18 octobre 2000.

Personnel navigant des exploitants d'hélicoptère

Demandée par les syndicats depuis mai 1997, la négociation sur l'instauration d'un régime de travail des pilotes affectés à des opérations aériennes civiles d'urgence qui avait débuté en juin 1999 s'est poursuivie durant l'année 2000 avant d'être interrompue en novembre 2000. Les syndicats CGT, SNPL et SNPNC ont en effet demandé au ministre, par lettre du 16 octobre 2000, de fixer le régime de travail par voie réglementaire du fait de l'impasse de la négociation.

2-Négociation collective d'entreprise

En l'an 2000, comme en 1999, l'aménagement et la réduction du temps de travail a été, avec la négociation salariale, le principal objet des négociations dans les entreprises du secteur notamment en ce qui concerne le personnel au sol. Au 31 août 2000, on recensait 64 accords d'entreprise ou d'établissement traitant de cet objet conclus tant dans le transport aérien que dans le secteur de l'assistance en escale.

- **Air France**

L'accord pluriannuel sur les conditions de travail, les avancements et la promotion du personnel navigant commercial conclu le 16 juin 1999 a été complété par un accord sur l'ARTT conclu le 28 août 2000. Ce dernier prévoit une création nette de 410 emplois du fait de la réduction du temps de travail.

- **Aéroports de Paris**

Un accord pluriannuel sur l'ARTT a été conclu le 31 janvier 2000. Il en résultera une création nette de 400 emplois du fait de la réduction du temps de travail.

3- Dialogue social européen

Les partenaires sociaux ont conclu le 22 mars 2000 l'accord sur le temps de travail pour le personnel mobile dans le secteur de l'aviation civile. Les négociations avaient été entamées en décembre 1998 par les organisations représentatives au niveau européen. Ces organisations sont d'une part, l'Association des compagnies européennes de navigation aérienne, l'Organisation européenne des compagnies d'aviation régionale (ERA), l'Association des compagnies aériennes indépendantes de la Communauté européenne, d'autre part, la Fédération européenne des syndicats des transports (ETE, pour l'équipage) et la European Cockpit Association (ECA, pour les pilotes).

La teneur de l'accord est importante. Les partenaires ont convenu de limiter le temps de travail annuel au sens de la législation nationale à 2000 heures (contre 2304 heures dans la directive générale sur le temps de travail), les « heures bloc » (terme désignant les heures de vol) seront limitées à 900 heures. La question de l'astreinte à domicile a été laissée aux pratiques nationales. De même, afin de tenir compte des particularités du travail mobile dans ce secteur, aucune distinction n'a été faite entre les travailleurs de nuit et les travailleurs de jour. Cependant, une protection appropriée sera à la disposition de tout le personnel mobile. Enfin, en ce qui concerne les repos, les partenaires se sont mis d'accord sur un nombre minimal mensuel et annuel de jours de repos (96) et de congés payés (4 semaines).

2/ Elections professionnelles à Air France (voir tableau annexe III)

ANNEXE I

DONNEES SUR LES FAMILLES PROFESSIONNELLES DU TRANSPORT

(D'après les dossiers de la DARES-Familles professionnelles-Données de cadrage 1983-1998)

I – Conducteurs de véhicules

Dans les transports, la famille professionnelle des conducteurs est parmi les plus importantes en termes d'effectifs avec près de 700 000 en 1998. Elle est en croissance sensible depuis le milieu des années quatre-vingt et regroupe différentes professions.

	Emplois 1998 (milliers)	Evolution 90-98 (%)
Conducteurs routiers	290	- 4
Conducteurs-livreurs	226	21
Conducteurs de transport en commun	80	9
Conducteurs de réseaux guidés	20	- 5
Conducteurs de véhicules légers	75	- 2

Tableau 1 - L'emploi des sous-familles (Source : DARES)

La profession des conducteurs routiers est la plus nombreuse puisqu'elle constitue en 1998 un peu plus de 40 % de l'ensemble. Leur nombre a été plutôt stable ces quinze dernières années : le développement du poids relatif du transport routier de marchandises a été compensé par les gains de productivité induits par l'externalisation de la fonction transport.

La profession des conducteurs-livreurs représente le tiers de la famille. Les effectifs se sont accrus de 20 % en 16 ans.

La profession des conducteurs de transports en commun représente 12 % de l'ensemble en 1998 et celle des conducteurs sur réseaux guidés (conducteurs de train ou de métro) un peu moins de 3 %. Depuis le début des années quatre-vingt, la première a vu ses effectifs s'accroître tandis que la seconde diminuait dans des proportions voisines ; l'abandon par la SNCF de nombreuses lignes secondaires auxquelles on substitue des réseaux de cars explique pour partie ces évolutions opposées. Enfin, les conducteurs de véhicules légers avec 11 % du total (constitués par les conducteurs de taxis salariés ou artisans, les ambulanciers ou chauffeurs de voitures légères) ont des effectifs stables depuis une quinzaine d'années.

Les entreprises où travaillent des conducteurs relèvent tout d'abord du secteur des transports (55%). Mais on trouve ce métier dans tous les secteurs, notamment ceux de la distribution.

	Emploi 98 (milliers)	Evolution 93/98 (%)	Part de la famille dans le secteur (%)
Transports	375	11	38,6
Commerce de gros	67	- 5	6,9
Santé et action sociale	38	- 1	1,6
Construction	30	- 17	2,1
Services opérationnels	29	43	4,5
Administration publique	26	6	1,2

Tableau 2 – Les secteurs employeurs (Source : DARES)

Les conducteurs de véhicules sont très majoritairement de sexe masculin (95 %). Le niveau de diplôme de ces professionnels s'accroît même s'il reste assez bas : alors qu'au début des années quatre-vingt, 70 % n'avaient aucun diplôme ou seulement le BEPC et 25 % possédaient un CAP-BEP, à la fin des années quatre-vingt-dix, ces proportions sont respectivement de 52 % et 41 %.

Trois conducteurs sur quatre sont salariés du secteur privé sous contrat à durée indéterminée. – Un sur dix a un statut d'indépendant.

Si la norme d'emploi dans la profession reste le CDI, le pourcentage de conducteurs sous contrat de travail précaire augmente progressivement ces deux dernières décennies (6 % en 1998 contre 2 % en 1983 et 3 % en 1990).

Le temps partiel, bien que peu répandu connaît une évolution similaire (8 % en 1998 contre 3 % en 1983 et 5 % en 1990).

Les conditions de travail et de rémunération ont peu évolué de 1990 à 1998 comme l'indique le tableau suivant.

	1990	1998
Durée moyenne du travail hebdomadaire (h)	43	43
Salaire médian hors prime (F)	7 600	7 700
Ancienneté (année)	8	8

Tableau 3. Durée du travail, salaire et ancienneté (source : DARES)

Les flux de renouvellement de la profession sont assez stables et se situent dans la moyenne de la population active, ce qui, pour une profession essentiellement ouvrière, est plutôt faible. L'âge moyen de départ à la retraite est de 60 ans malgré les mesures récentes prises ces dernières années en matière de préretraite. La part des jeunes dans les entrées est plutôt faible.

	Flux d'embauches			Flux de sorties		
	Embauches annuelles moyennes	Moins de 30 ans (%)	50ans et plus (%)	Sorties annuelles moyennes	Moins de 30 ans (%)	50 ans et plus (%)
91-94	108 200	45	5	105 500	34	18
95-98	107 400	40	7	103 100	30	18

Tableau 4. Le flux annuel moyen d'entrées et de sorties par période (Source : DARES).

D'après l'enquête ACEMO, pour les établissements de plus de 10 salariés, 65 % des entrants sont embauchés sous CDD, 28 % sous CDI et 7 % sous un autre statut.

Les motifs de sortie sont les suivants :

- Fin de CDD : 40 %
- Licenciement : 13 %
- Retraite : 4 %
- Autre motif : 15 %

Le nombre de demandeurs d'emplois de conducteurs est important bien qu'en diminution depuis 1994. Le chômage récurrent et le chômage de longue durée coexistent de manière plus importante que pour l'ensemble des chômeurs.

II – Agents d'exploitation des transports

Troisième famille par ordre d'importance numérique, les agents d'exploitation des transports sont en 1998 au nombre de 70.000. Les effectifs ont fortement diminué entre le début des années quatre-vingt jusqu'à 1993. Depuis, ils connaissent une stabilisation.

Cette famille professionnelle regroupe trois sous-familles :

- Les responsables d'exploitation des transports – non cadres représentent 50 % de l'ensemble.
- Les agents qualifiés des services d'exploitation des transports – personnels sédentaires – représentent le tiers de la famille. Cette sous-famille se rattachant à la catégorie des ouvriers qualifiés a connu la plus forte diminution sur longue période.
- Les contrôleurs des transports – personnels roulants – représentent environ un septième de la famille.

	Emplois 98 (milliers)	Evolution 90-98 (%)
Agents d'exploitation des transports	25	- 28
Contrôleurs de transports	9	- 12
Responsables d'exploitation des transports	34	- 5

Tableau 1. L'emploi des sous-familles (Source : DARES)

Avec 61 000 personnes, le secteur des transports emploie 90 % des effectifs de cette famille. Entre 1993 et 1998, les effectifs se sont accrus de 10 000 personnes dans les transports.

L'agent d'exploitation des transports a en moyenne 41 ans. C'est un homme neuf fois sur dix. Le niveau de diplôme qui était assez bas s'accroît sensiblement surtout chez les jeunes. Ainsi, parmi l'ensemble de la profession, la part de ceux ayant au moins le baccalauréat passe de 15 % à 25 % entre 1983 et 1998 (de 25 % à 61 % chez les moins de 30 ans sur la même période).

L'emploi précaire est quasi-inexistant, un tiers des salariés étant sous statut public et deux tiers relevant du privé.

	1990	1998
Durée moyenne du travail hebdomadaire (h)	39	39
Salaire médian hors prime (F)	9 300	9 800
Ancienneté (année)	15	15

Tableau 2. Durée du travail, salaire et ancienneté (Source : DARES)

Les flux de renouvellement de cette profession sont très faibles. La proportion des débutants dans les entrants est particulièrement faible, l'accès à cette profession se faisant essentiellement par promotion interne.

Les mobilités entre entreprises sont également rares. Parmi les sorties, seuls les taux de départ à la retraite sont supérieurs à la moyenne et ces départs se font généralement assez tôt, à 56 ans en moyenne.

Bien qu'en croissance rapide, le nombre de demandeurs inscrits à l'ANPE sous cette famille d'emploi est faible. Chômage récurrent et chômage de longue durée sont plus faibles que pour l'ensemble des actifs.

III – Agents administratifs et commerciaux du tourisme et du transport

Les agents administratifs et commerciaux du tourisme et du transport constituent une famille de 110 000 personnes environ. Les effectifs, agents d'accompagnement (hôtesses de l'air, stewards, hôtesse de train ...) employés, agents administratifs et techniciens du tourisme et du transport ont fortement augmenté depuis le début des années quatre-vingt (+ 55 % en quinze ans. Cet essor induit par le développement du transport aérien et celui des activités touristiques a profité, notamment, aux employés du tourisme et du transport (+ 53 % depuis 1990) ainsi qu'aux agents et hôtesse d'accompagnement (+ 35 %).

Avec 96 000 personnes, le secteur du transport est leur principal employeur.

	Emplois 98 (milliers)	Evolution 90- 98 (%)
- Agents et hôtesse d'accompagnement	14	35
- Agents administratifs des transports	27	4
- Employés du tourisme et des transports	38	53
- Techniciens du tourisme et des transports	30	9

Tableau 1. L'emploi des sous-familles (Source : DARES)

56 % des effectifs de la famille sont employés dans le secteur privé et 27 % dans le secteur public.

Comparativement aux autres métiers du transport, cette famille est assez atypique. La part de femmes, des jeunes et des bacheliers y est plus importante. Le temps partiel et les emplois atypiques (CDD et intérim) se sont fortement développés depuis le début des années quatre-vingt.

	1983	1990	1998
Age moyen	35	36	37
Femmes (%)	37	46	54
Temps partiel (%)	5	5	12
Précaires	3	3	6
Apprentis	0	2	3

Tableau 2. Age, sexe, temps partiel et précaires (Source : DARES)

Bien que la précarité se développe, la mobilité demeure limitée dans cette profession. Par ailleurs, le nombre d'individus concernés par le flux des embauches et des sorties annuelles moyennes sur la période 1995-1998 est faible, de l'ordre de 12 000 à 14 000 personnes par an.

Comme dans la plupart des métiers, les mouvements d'entrées/sorties concernent essentiellement les moins de 30 ans et correspondent le plus souvent à des embauches ou des sorties induites par des CDD (71 % des entrées et 59 % des sorties.)

Le chômage, même s'il reste de faible ampleur, de l'ordre de 18 000 personnes, a doublé depuis le début des années quatre-vingt-dix. Les agents et hôtesse d'accompagnement et les employés du tourisme et du transport figurent parmi les plus touchés. Les chômeurs de longue durée sont beaucoup moins nombreux qu'ailleurs (32 % de DEFM de plus de 12 mois en 1998).

IV – Cadres des transports et navigants de l’aviation

Deux catégories d’emploi constituent cette famille qui comprend 33 000 personnes :

- Les cadres sédentaires des transports et de la logistique (75 % des effectifs)
- Les personnels navigants techniques de l’aviation civile parmi lesquels on range les commandants de bord, les copilotes et les officiers mécaniciens navigants. Ils représentent 25 % du total en 1998.

Depuis le milieu des années quatre-vingt jusqu’à 1993, cette famille a vu ses effectifs croître au rythme annuel moyen de + 4,6 % par an. Depuis 1993, ils sont restés à peu près stables ; les professions de cette famille sont très concentrées dans le secteur des transports (75 % des effectifs).

Les 25 % qui ne travaillent pas dans ce secteur sont dispersés dans les services logistiques d’entreprises de secteurs divers.

Si la part du secteur public représentait 55 % en 1983, en 1998 elle n’en constitue plus que 30 %.

	Emplois 98 (milliers)	Evolution 90/98 (%)
Cadres des transports et de la logistique	25	28
Personnels navigants de l’aviation	8	34

L’emploi dans les sous-familles

Très majoritairement de sexe masculin (la part des femmes passe de 8 % à 14 % entre 1983 et 1998), les actifs de cette famille sont plus âgés que la moyenne (43 ans contre 40 ans pour l’ensemble).

La part des 50 ans et plus est proche de 30 %.

Le niveau de diplôme des titulaires de ces emplois est de plus en plus élevé. En 1998, 80 % des moins de trente ans ont au moins une licence ou une maîtrise alors que la même proportion avait un diplôme compris entre Bac et Bac + 2 en 1983.

Dans cette famille, la norme d’emploi reste le CDI, les emplois précaires étant quasiment inexistantes. On notera toutefois que les embauches sous CDD représentent toutefois 24 % du total des embauches en 1998.

Le salaire médian est, en 1998, de 17 500 F/mois pour une durée hebdomadaire déclarée de 44 heures.

L’ancienneté moyenne est de 14 ans. Les flux de renouvellement sont très faibles, les effectifs de cette famille ne croissant plus depuis 1993 et les contrats de travail étant généralement des CDI.

Le flux annuel moyen d’entrées/sorties est de 2 800 entrées environ pour 3 100 sorties.

Le nombre de demandeurs d’emploi est assez faible et plutôt en décroissance depuis 1995. Les entrées à l’ANPE se font souvent à la suite d’un licenciement. La durée moyenne des périodes de chômage est pour cette catégorie supérieure à la moyenne (9,5 mois contre 8,5 mois).

ANNEXE II

LE CADRE REGLEMENTAIRE ET CONVENTIONNE DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES

(éléments communiqués par la sous-direction des affaires sociales –Direction des Transports Terrestres)

I - Modifications réglementaires intervenues en 2000

I- Réglementation communautaire

- Directive 2000/34/CE du parlement européen et du Conseil du 22 juin 2000 modifiant la directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive

Cette directive modifie la directive 93/104/CE afin d'appliquer tout ou partie des dispositions de ladite directive à des secteurs qui en étaient exclus, dont les transports.

Les travailleurs sédentaires des transports (aériens), ferroviaires, routiers, (maritimes), fluviaux et lacustre sont désormais concernés par la totalité des dispositions de la directive 93/104/CE, relatives au repos journalier, au temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire du travail, au congé annuel et à la durée du travail de nuit.

Pour ce qui concerne les travailleurs mobiles, ils bénéficient désormais des dispositions de la directive 93/104/CE relatives à la durée maximale hebdomadaire du travail (fixée à 48 heures sur une période de référence n'excédant pas quatre mois) et au congé annuel payé (d'au moins quatre semaines).

II- Réglementation nationale

- Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

L'article 12 de cette loi modifie le code du travail pour limiter le nombre et la durée des coupures pouvant être imposées aux salariés à temps partiel au cours d'une même journée et prévoit qu'à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut définir les conditions spécifiques applicables pour les transports de voyageurs présentant le caractère de service public.

- Loi n° 2000-646 du 10 juillet 2000 relative à la sécurité du dépôt et de la collecte de fonds par les entreprises privées

Cette loi prévoit notamment la publication d'un décret déterminant les aménagements de sécurité dont les locaux desservis doivent être dotés afin de limiter au maximum les parcours piétonniers des convoyeurs de fonds et diminuer les risques d'agression.

- Décret n° 99-1161 du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail du personnel de la SNCF

Ce décret remplace l'arrêté du 8 août 1979 et fait suite à l'accord national 35 heures du 7 juin 1999.

Il fixe à 1561 heures la durée annuelle de travail pour le personnel roulant et 1582 ou 1561 selon le cas pour les autres personnels.

Il définit l'amplitude, la coupure, la durée journalière de service, la navette et la remonte.

Il définit notamment, de façon distincte pour les personnels roulant et sédentaire, le roulement de service, la grande période de travail, la période de nuit, la réserve à disposition, la disponibilité à domicile. Il régleme les interruptions et repos de toutes natures.

Il introduit un régime particulier applicable aux agents non soumis à un tableau de service comme les cadres ou agents de maîtrise.

Il prévoit la mise en place d'une Commission Nationale Mixte investie d'un rôle consultatif concernant l'application du décret et de Comités du Travail chargés d'en examiner les difficultés d'application au sein des établissements.

• Décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises

Le décret du 27 janvier 2000 modifie le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises de transport routier.

Ce texte est applicable à toutes les entreprises de transport routier de marchandises quel que soit le nombre de salariés.

Il fixe de nouvelles règles pour les personnels roulants en ce qui concerne :

- les durées maximales des temps de service ;
- l'ouverture des droits au repos ;
- le paiement majoré de certaines heures des temps de service.

La durée de temps de service maximale hebdomadaire est fixée :

- sur une semaine isolée, à 56 heures pour la « longue distance » et à 48 heures pour la « courte distance » ;
- sur un mois, à 50 heures pour la « longue distance » et à 48 heures pour la « courte distance » (en cas de décompte mensuel, respectivement 220 heures et 208 heures par mois) ;

La durée hebdomadaire du travail peut être calculée sur une durée supérieure à une semaine :

- en cas d'accord conclu sur la base de l'article L 212-8 du Code du travail, le décompte peut être fait sur une période qui peut aller jusqu'à l'année, mais la durée hebdomadaire moyenne ne peut être supérieure à 39 heures pour la « longue distance » et à 37 heures pour la « courte distance » ;
- en l'absence d'accord, lorsque pour des raisons techniques d'exploitation, il serait impossible d'organiser la durée du travail sur une semaine, un décompte de la durée hebdomadaire du travail sur deux, trois, quatre semaines consécutives ou au plus un mois, peut être autorisé par l'inspecteur du travail des transports, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de double équipage, le temps non consacré à la conduite est compté intégralement comme travail effectif.

Le temps de service au-delà duquel sont calculées les heures supplémentaires et les repos compensateurs ou récupérateurs est fixé à 39 heures par semaine pour la « longue distance » et à 37

heures pour la « courte distance » (en cas de décompte mensuel, respectivement 169 heures et 160 heures par mois).

Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur ou à un repos récupérateur institué par accord collectif de branche, pour la « longue distance » ; à un repos compensateur pour la « courte distance ».

Les heures de travail au-delà de la 35^{ème} heure (au-delà de la 152^{ème} heure sur un mois) et jusqu'à la 37^{ème} (160^{ème} heure sur un mois) pour les personnels courte distance et, pour les personnels longue distance, la 39^{ème} (169^{ème} heure sur un mois) sont rémunérées comme des heures supplémentaires mais n'ouvrent pas droit aux repos compensateurs ou récupérateurs.

• Décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs

Ce décret fait suite à l'accord cadre de branche sur « l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail » signé par les partenaires sociaux le 22 décembre 1998. Il introduit des dispositions plus restrictives que l'accord :

- l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures ou 13 heures par dérogation (l'accord autorisait 14 heures) ; le décret maintient toutefois en vigueur les accords d'entreprise conclus antérieurement à sa publication et prévoyant une amplitude jusqu'à 14 heures.
- le repos journalier doit être de 11 heures ou 9 heures par dérogation (l'accord autorisait 8 heures) ;
- le repos hebdomadaire doit être de 35 heures ou 24 heures par dérogation (l'accord n'indiquait pas de limite).

Ce décret permet l'extension de l'accord en excluant de l'extension le repos de 8 heures et l'amplitude de 14 heures, dans les limites indiquées ci-dessus.

• Décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds

Le Ministre de l'équipement, des transports et du logement est cosignataire de ce décret pris par le Ministre de l'intérieur qui vise à améliorer la sécurité des transports de fonds et celle des convoyeurs en rendant désormais obligatoire :

- l'équipement de tous les véhicules de transport de fonds de systèmes de communication, d'alarme et de repérage à distance ;
- l'agrément, après avis d'une commission technique spécialisée ;
- des véhicules avec des normes de sécurité renforcées ;
- des systèmes de malles sécurisées ;
- l'agrément des convoyeurs couplé à l'autorisation de port d'armes ;
- le port du gilet pare-balles par les convoyeurs appelés à intervenir à l'extérieur du fourgon blindé.

En outre, est créée dans chaque département une commission de sécurité des transports de fonds présidée par le Préfet et associant l'ensemble des parties intéressées, notamment les représentants des organisations professionnelles et syndicales du transport de fonds.

Trois arrêtés ont été pris en application de ce décret :

- l'arrêté du 28 avril 2000 fixant les normes minimales nécessaires à l'agrément prévu par l'article 4 du décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds ;

- l'arrêté du 28 avril 2000 fixant les conditions techniques nécessaires à l'agrément prévu par l'article 8 du décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds ;

- l'arrêté du 7 juin 2000 fixant le modèle du gilet pare-balles prévu par l'article 6 du décret n°2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds.

- Décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000 déterminant les aménagements des locaux desservis par les personnes physiques et morales exerçant l'activité de transport de fonds :

cf. loi du 10 juillet 2000.

- Décret n° 2000-1336 du 26 décembre 2000 instituant une taxe parafiscale en vue du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers

Ce décret renouvelle pour la période courant du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2005, la taxe parafiscale qui concourt à financer le développement de la formation professionnelle dans les transports routiers, et en priorité les formations qualifiantes, ainsi que les formations obligatoires des conducteurs routiers.

- Décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire

Ce décret institue pour les périodes de permanence assurées par le personnel des entreprises de transport sanitaire une équivalence à la durée légale du travail effectif.

- Arrêté du 3 août 2000 relatif à la réglementation technique et de sécurité des remontées mécaniques

Cet arrêté pose un certain nombre de règles constructives applicables aux futurs téléphériques monocâbles afin d'améliorer la sécurité au travail des personnels d'exploitation des remontées mécaniques.

- Arrêté du 12 décembre 2000 instituant une commission nationale mixte au sein de la SNCF

Cette commission, présidée par un représentant du ministre des transports est composée de représentants de la SNCF et de représentants des organisations syndicales représentatives. Elle est consultée sur les difficultés d'ordre général qui pourraient être constatées dans l'application du décret du 2 décembre 1999 et de son instruction d'application homologuée par décision du ministre des transports du 12 décembre 2000.

- Arrêté du 26 décembre 2000 fixant les montants de la taxe parafiscale instituée en vue du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers

Cet arrêté fixe les montants de la taxe parafiscale destinée au développement de la formation professionnelle dans les transports à compter du 1^{er} janvier 2001.

- Arrêté du 4 janvier 2001 relatif à la réglementation technique et de sécurité des remontées mécaniques

Cet arrêté fixe un certain nombre de règles constructives applicables aux téléphériques bicâbles afin d'améliorer la sécurité au travail des personnels d'exploitation des remontées mécaniques.

- Arrêté du 27 juillet 2001 relatif aux comités du travail institués au sein de la SNCF, pris en application de l'article 56 du décret n° 99-1161 du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail au sein de la SNCF

Cet arrêté institue des comités du travail dans chaque région de la SNCF dont il fixe la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement. Ces comités examinent au sein de l'entreprise les difficultés d'application, dans les établissements, des dispositions du décret du 29 décembre 1999.

- Arrêté 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.

II- LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2000 DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES

I - LES TRANSPORTS ROUTIERS

I - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS EN 2000

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 (environ 2/3 de la totalité des emplois) 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 créant des accords de révision des textes existants par secteur d'activité spécifique.

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 2000** par la **signature de 12 accords** se rapportant aux secteurs d'activité du **transport routier de marchandises, du déménagement, du transport de fonds et valeurs, du transport interurbain de voyageurs et du transport sanitaire.**

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

Cette commission s'est réunie à **46 reprises** en 2000 (contre 74 réunions 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 2000 : en témoignent, particulièrement, **les 12 accords** précités qui ont impliqué pour leur signature toutes les organisations. Il s'agit de :

- **L'avenant n° 1 du 03/03/2000** à l'accord du 23/12/1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs ;
- **L'accord-cadre du 04/05/2000** sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire ;
- **L'avenant n° 1 du 30/05/2000** à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire ;
- **L'avenant n° 2 du 16/06/2000** 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 (concernant le transport de fonds) ;
- **L'avenant n° 5 du 16/06/2000** sur l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs (salaires et primes) ;
- **L'avenant n° 7 du 26/06/2000** concernant le salaire mensuel professionnel garanti et la garantie annuelle de rémunération des personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance » des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement.
- **Les quatre avenants du 26/06/2000** concernant le SMPG et la GAR des personnels ouvriers employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires de transport et des entreprises de déménagement.
- **L'accord-cadre du 23/08/2000** sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement.
- Enfin, **l'avenant n° 2 du 19/12/2000** à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire.

II - ANALYSE DES TEXTES CONVENTIONNELS SIGNES EN 2000

1 - Rémunérations

a) Transport de fonds

- **L'avenant n° 5 du 16 juin 2000** 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 de 2,5 à 8 % selon les coefficients le barème du salaire mensuel professionnel garanti à

l'embauche au 1^{er} octobre 1998 pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise. Il crée aussi une prime de risques d'un montant mensuel de 1 280 F pour les convoyeurs de fonds et d'un montant annuel de 2 500 F en 2000 pour le personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets.

Cet avenant qui entérine le protocole d'accord de fin de conflit du 22 mai 2000 est signé par l'UFT mandatée par SYLOVAL d'une part et les fédérations CGT, FGTE-CFDT, FO-UNCP, FNCR, CFTC d'autre part.

Celui-ci a été étendu par arrêté du 10 novembre 2000.

b) Marchandises

5 avenants ont été signés le **26 juin 2000** portant sur les personnels roulants et sédentaires du transport routier de marchandises et les personnels des entreprises de déménagement.

- **L'avenant n°7** 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, en prenant en compte le décret du 27 février 2000, de 7,3 % à compter du 1^{er} juillet 2000, le barème applicable depuis le 1^{er} octobre 1997 pour les personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance ».

Il est signé par l'UFT et l'UNOSTRA d'une part, et la Fédération FGTE-CFDT d'autre part.

- **Deux avenants n° 87 (ouvriers) et 75 (employés)** à la CCN, annexes 1 et 2 revalorisent de 5,26 % au 1^{er} juillet 2000 par rapport au 1^{er} janvier 2000 respectivement les grilles des personnels ouvriers sédentaires et des personnels employés des entreprises de transport et des entreprises de transport de déménagement.

Ces avenants sont signés par l'UFT et l'UNOSTRA d'une part, et la Fédération FGTE-CFDT d'autre part.

Ils ont été étendus par arrêté du 10 novembre 2000.

- **Les avenants n° 74 (techniciens et agents de maîtrise) et n° 66 (ingénieurs et cadres)** à la CCN annexes 3 et 4 revalorisent de 4,4 % au 1^{er} juillet 2000 par rapport au 1^{er} janvier 2000 et de 5,26 % au 1^{er} octobre 2000 les salaires minima professionnels garantis des techniciens et agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres.

Ces avenants ont été signés par l'UFT et l'UNOSTRA d'une part, et par les fédérations FGTE - CFDT et CFE-CGC d'autre part.

Ils ont été étendus par arrêté du 10 novembre 2000.

2 - Aménagement et réduction du temps de travail

- **L'accord cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire** met en place les 35 heures dans ce secteur avec maintien du salaire de base, grâce à une indemnité différentielle. Il prévoit aussi une limitation de l'amplitude de la journée de travail, la prise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite durant la marche du véhicule, en cas de « double équipage », le remplacement des astreintes par un système d'équivalence ainsi qu'une revalorisation des salaires minima.

Il est signé par l'UFT mandatée par la Chambre syndicale nationale des services d'ambulances CSNSA, la Fédération Nationale des Artisans Ambulanciers FNAA, la Fédération Nationale des Transports Sanitaires FNTS d'une part, et les fédérations FGTE-CFDT, CFTC et CFE-CGC d'autre part.

Cet accord a été étendu le 30 juillet 2001.

- **L'avenant n° 1 du 30 mai 2000** complète l'article 2a de l'accord-cadre et précise que la mise en application des dispositions de l'accord doit se faire sans mettre en œuvre le dispositif des astreintes défini par l'article L 212.4 bis du code de travail, quelle que soit la catégorie du personnel concernée. Cet avenant a été signé par l'UFT, la CSNSA, la FNTS d'une part, et par la FGTE-CFDT, la CFTC et la CFE-CGC d'autre part.
Il a été étendu par arrêté du 30 juillet 2001.
- **L'avenant n° 2 du 19 décembre 2000** institue la feuille de route hebdomadaire prévue par l'article 7 de l'accord initial, qui permet d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur. Cet avenant a été signé par l'UFT, la CSNSA, la FNTS d'une part, et par la FGTE-CFDT, la CFTC et la CFE-CGC d'autre part.
Il a été étendu par arrêté du 17 octobre 2001.
- **L'accord-cadre du 23 août sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement** définit les modalités de passage aux 35 heures dans les entreprises de transport de déménagement. Il précise aussi les règles de maintien des salaires et comporte un volet de revalorisation des barèmes des salaires minima au 1^{er} novembre 2000. Il est signé par l'UFT mandatée par la chambre syndicale des entreprises de déménagement et l'UNOSTRA d'une part, et par la fédération FGTE-CFDT d'autre part.
Il a été étendu par arrêté du 10 août 2001.

3 - Congé de fin d'activité

Transport de fonds

- **L'avenant n° 2 du 16 juin 2000 à l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs de marchandises et de transport de déménagement** du 28 mars 1997 ramène de 25 à 20 ans la condition d'exercice d'un emploi de convoyeur de fonds au sein d'un équipage dans un véhicule de plus de 3,5 T de PTAC affecté au transport de fonds et valeurs. Il prévoit également, pour les carrières mixtes, que chaque année d'exercice dans un emploi de conducteur transport routier de marchandises ou de déménagement est validée pour 20/25^{ème}. Cet avenant, qui entérine le protocole d'accord de fin de conflit du 22 mai 2000, a été signé par l'UFT, mandatée par le syndicat SYLOVAL, la FNTR, la fédération TLF, la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France et le groupement national des transports combinés GNTC et l'UNOSTRA d'une part, et par toutes les fédérations de salariés d'autre part, à l'exception de la CGC.

4 – Temps partiel

Transport de voyageurs

- **L'accord du 3 mars 2000** sur le travail à temps partiel prolonge une mesure transitoire de l'accord du 23 décembre 1998 aux termes duquel les personnels roulants à temps partiel ayant travaillé au moins 1595 heures durant l'année 1999 et présents au 1^{er} janvier 2000 sont requalifiés à hauteur de l'horaire collectif des personnels à temps complet des différentes unités auxquelles sont affectés contractuellement les personnels roulants concernés. Il a été signé par l'UFT mandatée par la FNTV, l'UNOSTRA d'une part, et par les fédérations FGTE-CFDT, FO, CFTC et FNCR d'autre part.

II - LES 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 accords modifiant ou complétant la CCN ou par avis l'interprétant.

La **Commission mixte paritaire**, présidée par un représentant du ministre chargé des transports, a tenu **5 réunions en 2000**.

La négociation a abouti à la signature de **deux accords portant sur le thème des rémunérations**.

- Le premier **accord du 30 juin 2000** signé par l'UTP d'une part, et la CFDT, la CGT-FO, la CFTC, la FNCR et la CFE-CGC d'autre part, revalorise la valeur du point applicable depuis septembre 1997 (pour 39 heures hebdomadaires) de 2% au 1^{er} janvier 2000 et de 1,5% au 1^{er} juillet 2000, afin de porter à cette date le salaire de base mensuel d'un conducteur débutant (coefficient 200) à 8 000 F.
Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 10 novembre 2000.
- Le second **accord du 30 juin 2000** signé par l'UTP d'une part, la CGT, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la FNCR d'autre part, prévoit le maintien de cette valeur du point pour la nouvelle durée du travail de 35 heures en modifiant une disposition permanente de l'annexe 6 de la convention collective du 11 avril 1986.
Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 10 novembre 2000

III- LA SNCF

I - 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 trois fois en 2000**.

Certains points du Statut ont fait l'objet de discussions entre les représentants du personnel et la Direction de l'entreprise. Ces négociations ont notamment abouti, **le 29 septembre 2000**, à l'**accord collectif** donnant lieu aux modifications du chapitre 1, article 4 (augmentation du nombre d'agents mis à disposition), du chapitre 1, article 8, alinéa 3 (conditions d'attribution des congés supplémentaires avec solde), du chapitre 4, article 2, alinéa 2 (suppression de ce texte) et du chapitre 3, article 3 (crédits dont bénéficient les délégués de commission) du Statut, dans le cadre de l'application des dispositions de l'accord du 19 novembre 1999, signé par toutes les fédérations de cheminots à l'exception de FO, SUD et l'UNSA, relatif à la représentation du personnel et au droit syndical. Ces modifications ont été approuvées par décision ministérielle d'homologation en date du 6 novembre 2000.

II - LES MESURES ET ACCORDS

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

- **L'accord du 18 avril 2000 sur l'intégration et la professionnalisation des jeunes en emploi jeune** a été signé par la CGT, la CFDT, la CFTC, l'UNSA, la CFE-CGC et le SNCS.

Cet accord s'inscrit dans la démarche « Emplois Jeunes et Services Nouveaux » et intègre les mesures prévues à l'article 82 de l'accord national « 35 heures » visant à l'admission au statut de certains emplois jeunes. Il participe notamment à la volonté d'intégration et de professionnalisation des jeunes, contribuant également à l'amélioration des prestations aux clients.

- **L'accord collectif du 5 juin 2000 sur la cessation progressive d'activité (CPA)** a été signé par la CGT-FO, la CFTC, l'UNSA, la CFE-CGC et le SNCS.

La CPA est une formule de travail à mi-temps, assortie d'une indemnité complémentaire, ouverte aux agents du cadre permanent âgés d'au moins 50 ans et de moins de 54 ans. Le présent accord vise à préciser les dispositions relatives à la cessation progressive d'activité et notamment les nouvelles modalités d'organisation dégressive de la durée du travail. De tels aménagements de fin de carrière requièrent la demande de l'agent et l'accord de l'entreprise.

- **L'accord collectif du 5 juin 2000 sur le travail à temps partiel des agents du cadre permanent** a été signé par la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC, l'UNSA, la CFE-CGC et le SNCS.

La vocation de cet accord est de renforcer les pratiques existantes de temps partiel choisi, de conforter les agents intéressés dans leur droit à l'accès au temps partiel et de développer de nouvelles possibilités d'exercice de ce choix, tout en faisant en sorte que le temps partiel soit mieux intégré dans l'organisation du travail.

- **Le protocole d'accord sur les conditions sociales du changement de statut juridique du SERNAM**, signé le **11 avril 2000** par la CFDT, l'UNSA, la CFE-CGC, la FGAAC et le SNCS, accompagne le changement de statut du SERNAM, devenu une filiale à 100 % de la SNCF le 1^{er} février 2000.

Dans un tel contexte, les parties signataires visent à traiter la situation de tous les personnels concernés, d'œuvrer à la consolidation de l'activité de messageries à l'intérieur du groupe SNCF et de mieux répondre aux attentes des personnels en charge de cette activité, notamment en leur offrant un ensemble de garanties.

- **L'avenant du 11 avril 2000 au protocole sur les conditions sociales du changement de statut juridique du SERNAM** a été signé par la CFDT, la CFE-CGC, la FGAAC et le SNCS.

Cet avenant a pour objet de compléter le protocole d'accord relatif au changement de statut juridique du SERNAM, pour apporter des réponses aux agents volontaires pour un reclassement à la SNCF et qui n'auront pas d'affectation définitive connue à l'expiration du délai de six mois prévu par le protocole.

- **L'accord collectif du 29 septembre 2000 sur l'articulation entre la gestion de carrière des cadres et la notation aptitude pour la qualification H** a été signé par la CFDT, la CFTC, l'UNSA et la CFE-CGC.

Cet accord vise à améliorer l'articulation du dispositif de gestion de carrière et du dispositif de notation aptitude pour la qualification H, ceci afin d'obtenir une meilleure clarté, équité et efficacité du dispositif global.

V - LA RATP

I - 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 2000.

II - LES MESURES ET ACCORDS

L'année 2000 a été marquée à la RATP par une politique contractuelle particulièrement soutenue. En effet, **33 accords ont été conclus, dont 12 accords transversaux et 21 accords spécifiques** à une filière, un métier, une fonction ou une unité.

Les seuls accords transversaux sont récapitulés ici :

- **L'accord salarial et social pour 2000-2001** a été signé le 15 mai 2000 par la CFDT, la CFTC, la CGC, la CSA³ et FO.
Cet accord prévoit : des mesures générales, la hausse du plancher de la prime de gestion, différentes mesures complémentaires, certaines mesures sociales, la préparation d'un accord d'intéressement, l'ouverture d'une négociation sur le 13^{ème} mois, l'évolution des pensions.
- **L'avenant au protocole du 25 mai 1988 relatif à la mise en place du plan d'entreprise de la RATP** a été signé le 15 mars 2000 par la CFDT, la CFTC, la CGC, la CSA, la FSI⁴ et FO.
Cet accord se substitue à l'accord signé le 25 mai 1988. Il a pour objet de permettre aux salariés de l'entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières et de bénéficier ce faisant des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective.
- **L'accord-cadre pour des principes communs à la négociation de l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de l'encadrement** a été signé le 22 mai 2000 par la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT, la CSA et FO.
Cet accord crée les conditions d'une réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne pour les cadres supérieurs, les cadres, les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs.
- **L'accord-cadre pour des principes communs à la négociation de l'aménagement et la réduction du temps de travail des opérateurs de la gestion des ressources** a été signé le 3 juillet 2000 par la CFTC, la CGT, FO et la CSA.
Cet accord crée les conditions d'une réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne pour les opérateurs de la gestion des ressources.
- **Le protocole d'accord pour la création d'un compte épargne-temps** a été signé le 3 juillet 2000 par la CFTC, la CGC, FO, la CSA et la FSI.
Cet accord crée le compte épargne-temps.
- **L'avenant au protocole d'accord du 24 février 1983 sur le travail à temps partiel** signé le 3 juillet 2000 par la CFDT, la CFTC, la CGT, la CSA, la FSI et FO.
Cet accord définit le régime du travail à temps partiel et précise les modalités d'application.

³ Coordination des Syndicats Autonomes

⁴ Fédération des Syndicats Indépendants

- **L'avenant au protocole d'accord « générations solidaires : pour l'emploi des jeunes » du 26 avril 1996** a été signé le 6 juillet 2000 par la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT, FO, la CSA et la FSI.
Cet accord concerne la durée des contrats de qualification dans le secteur de la maintenance.
- **Le protocole d'accord sur la gestion des carrières dans la filière technique** a été signé le 6 juillet 2000 par la CFDT, la CFTC, la CGT, la CSA, FO et la FSI.
Cet accord a pour objet d'actualiser les principes de gestion des carrières des techniciens.
- **L'avenant au protocole du 22 juin 1997 sur l'évolution de la gestion des carrières des opérateurs de maintenance** a été signé le 6 juillet 2000 par la CFDT, la CFTC, la CGT, la CSA, la FSI et FO.
Cet accord porte sur le déroulement de carrières des opérateurs non qualifiés de la maintenance.
- **L'avenant aux principes communs pour la négociation : temps de travail et création d'emplois du 2 juillet 1999** a été signé le 27 septembre 2000 par la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT et la CSA.
Cet accord porte sur les mesures pour la mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour l'ensemble du personnel.
- **L'avenant à l'accord-cadre du 22 mai 2000 pour des principes communs à la négociation de l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de l'encadrement** a été signé le 10 octobre 2000 par la CFTC, la CGC, la CGT, la CSA et FO.
Cet accord porte sur le nombre d'emplois créés et l'attribution du nombre de jours de repos.
- **L'avenant à l'accord-cadre du 3 juillet 2000 pour des principes communs à la négociation de l'aménagement et la réduction du temps de travail des opérateurs de la gestion des ressources** a été signé le 12 octobre 2000 par la CGT et la CSA.
Cet accord porte sur le nombre d'emplois créés et l'attribution du nombre de jours de repos.

IV-LA NAVIGATION INTERIEURE

Plusieurs accords ont été signés en 2000 :

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL SEDENTAIRE DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS DE MARCHANDISES DE LA NAVIGATION INTERIEURE – AVENANT PORTANT SUR LE BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES – ACCORD NATIONAL SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Ces textes ont été signés le **5 septembre 2000**, par le Comité des Armateurs Fluviaux (CAF) d'une part, et par la Confédération Française de l'Encadrement CGC, le Syndicat National des Cadres des Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation, la Fédération Générale des Transports et de l'Équipement CFDT, La Fédération Nationale des Ports et Docks CGT, le Syndicat de la Marine Fluviale CGT et la Fédération de l'Équipement des Transports et des Services Force Ouvrière d'autre part.

- **La convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure à laquelle sont adjointes trois annexes** relatives aux ouvriers, aux employés et agents de maîtrise et aux cadres remplace celle du 27 décembre 1978. Elle règle les rapports entre les employeurs et les salariés ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres occupant un emploi sédentaire c'est-à-dire un emploi à terre dans les entreprises relevant des activités de transport fluvial de marchandises, des services de poussage ou de remorquage fluvial et d'affrètement fluvial généralement référencées sous le code NAF 612Z.

- **Un premier avenant** à cette convention collective nationale revalorise à compter du 1^{er} juillet 2000 le **barème** en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1997 **des rémunérations minimales annuelles** du personnel (ouvriers, employés et agents de maîtrise et cadres) de la navigation intérieure.
- **Un accord national** prévoit la **réduction à 35h du temps de travail hebdomadaire** des salariés relevant de cette nouvelle convention collective. Cet accord est d'application directe dans les entreprises de 50 salariés demandant l'allègement de charges sociales.

Ces textes ont fait l'objet d'une demande d'extension le 1^{er} décembre 2000.

* * *

V - LES REMONTEES MECANIQUES

AVENANTS MODIFIANT LES ANNEXES DE LA CNN

- **Quatre avenants** ont été signés le **15 juin 2000**, par le Syndicat National des Téléphériques de France (SNTF) d'une part, et par la Fédération CGT-FO d'autre part.
Ces avenants, **n° 56 à l'annexe I (ouvriers), 56 à l'annexe II (employés), 54 à l'annexe III (techniciens et agents de maîtrise) et 50 à l'annexe IV (ingénieurs et cadres)** concernent, avec effet au 1^{er} juin 2000, les **salaires minima professionnels**.
Ces avenants ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 26 juin 2001.
- **Deux avenants** ont été signés le **15 juin 2000** par le Syndicat National des Téléphériques de France (SNTF), d'une part et par les Fédérations CFDT, CGT et CGT-FO d'autre part.

L'avenant n° 24 à la convention collective principale relatif au contrat individuel de travail a été signé par le Syndicat National des Téléphériques de France (SNTF) d'une part, et par les fédérations CGT, CGT-FO et CFDT d'autre part.

L'avenant n° 25 à la convention collective principale relatif à l'indemnisation saisonnière professionnelle en cas de report d'embauche (priorité de réembauche et reconduction des contrats saisonniers) a été signé par le SNTF d'une part, et par les Fédérations CGT-FO et CFDT d'autre part.

Ces avenants ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 20 août 2001.

- **Quatre avenants** ont été signés le **30 novembre 2000** par le SNTF d'une part, et par la Fédération CGT-FO d'autre part.

Ces avenants, **n° 57 à l'annexe I (ouvriers), 57 à l'annexe II (employés), 55 à l'annexe III (techniciens et agents de maîtrise), 51 à l'annexe IV (ingénieurs et cadres)** concernent, avec effet au 1^{er} décembre 2000, les **salaires minima professionnels**.

Ces avenants ont fait l'objet d'une demande d'extension le 16 octobre 2001.

