

Commission Sociale et de la Sécurité

Février 2008

L'EVOLUTION SOCIALE DANS LES TRANSPORTS

TERRESTRES, MARITIME ET AERIEN

EN 2006

Premières données 2007

Rapport annuel

Rapporteur : Brigitte DURAND

1. NOTE DE SYNTHESE.....	9
A. LES DONNEES GENERALES.....	15
1. LES SOURCES STATISTIQUES.....	16
I. CONTEXTE ECONOMIQUE.....	18
1. LA PRODUCTION MARCHANDE DE TRANSPORTS EN 2006.....	18
2. LES TRAFICS EN FRANCE.....	20
3. LA DEMOGRAPHIE DES ENTREPRISES.....	22
4. COMPARAISONS EUROPEENNES.....	24
II. L'EMPLOI DANS LES TRANSPORTS.....	28
1. DEFINITIONS.....	28
2. APPROCHE GLOBALE.....	30
3. APPROCHE SECTORIELLE.....	31
4. APPROCHE CONVENTIONNELLE.....	35
III. LA LOGISTIQUE EN FRANCE.....	37
1. LE SECTEUR DE LA LOGISTIQUE.....	37
2. L'EMPLOI DANS LA FONCTION LOGISTIQUE.....	37
3. LES REMUNERATIONS.....	40
IV. LES MODIFICATIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES DANS LES TRANSPORTS.....	41
1. LES AVANCEES DE L'HARMONISATION SOCIALE EUROPEENNE.....	41
1.1. Les règlements.....	41
1.2. Les directives.....	41
2. LA REGLEMENTATION NATIONALE.....	42
2.1. Texte de portée générale.....	42
2.2. Textes spécifiques aux transports terrestres.....	43
2.3. Textes spécifiques au transport aérien.....	49
2.4. Textes spécifiques au transport maritime.....	50
V. ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES.....	52
1. CONSEIL D'ETAT.....	52
2. COUR DE CASSATION.....	53
3. COUR D'APPEL.....	54
4. COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTES EUROPEENNES.....	54
B. APPROCHE PAR MODE.....	55
I. LES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT.....	56
1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007.....	57
2. LE CONTEXTE ECONOMIQUE.....	58
3. LES DONNEES SOCIALES.....	58
3.1. La démographie des entreprises.....	58
3.2. L'emploi.....	60
3.3. La formation professionnelle.....	66
3.4. La durée du travail.....	70
3.5. Les rémunérations.....	73
3.6. La sécurité et la prévention des risques professionnels.....	76
3.7. Le dialogue social.....	78

II.	LES TRANSPORTS URBAINS	83
1.	FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007	83
2.	PRESENTATION DU SECTEUR ET DONNEES GENERALES	84
3.	LA RATP	85
3.1.	L'emploi	85
3.2.	La formation professionnelle.....	88
3.3.	La durée du travail	89
3.4.	Les rémunérations.....	90
3.5.	La sécurité et la prévention des risques professionnels.....	91
3.6.	Le dialogue social	92
4.	LES TRANSPORTS URBAINS DE PROVINCE.....	94
4.1.	L'emploi	94
4.2.	La formation professionnelle.....	98
4.3.	La durée du travail	99
4.4.	Les rémunérations.....	100
4.5.	La sécurité et la prévention des risques professionnels.....	100
4.6.	Le dialogue social	101
III.	LE TRANSPORT FERROVIAIRE	103
1.	FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007	103
2.	PRESENTATION DU SECTEUR FERROVIAIRE	104
3.	LA SNCF	106
3.1.	L'emploi	106
3.2.	La formation professionnelle.....	111
3.3.	La durée du travail	113
3.4.	Les rémunérations.....	114
3.5.	La sécurité et la prévention des risques professionnels.....	114
4.	RESEAU FERRE DE FRANCE	115
4.1.	Présentation de l'établissement public RFF	115
4.2.	L'emploi	115
IV.	LE TRANSPORT FLUVIAL	118
1.	FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007	118
2.	LE CONTEXTE ECONOMIQUE	118
3.	LES DONNEES SOCIALES	121
3.1.	L'évolution des emplois dans le secteur.....	121
3.2.	La formation professionnelle.....	124
3.3.	Le dialogue social	127
3.4.	Sécurité et la prévention des risques professionnels	127
3.5.	La promotion des métiers	128
4.	LES VOIES NAVIGABLES DE FRANCE.....	128
V.	LES REMONTEES MECANIQUES	131
1.	FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007	131
2.	BILAN DE LA SAISON 2005-2006.....	132
3.	LES DONNEES SOCIALES	132
3.1.	L'emploi	132
3.2.	La formation professionnelle.....	134
3.3.	Les rémunérations.....	134
3.4.	Le dialogue social	136
3.5.	La sécurité et la prévention des risques professionnels.....	137

VI. LE TRANSPORT AERIEN ET LES ACTIVITES CONNEXES	141
1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007	141
2. LE CONTEXTE ECONOMIQUE DU TRANSPORT AERIEN.....	142
3. LES DONNEES SOCIALES	148
3.1. Démographie des entreprises de transport aérien.....	148
3.2. L'emploi	150
3.3. Le groupe Air France.....	155
3.4. Données sociales de l'assistance en escale.....	159
3.5. Données sociales du travail aérien.....	163
3.6. La formation professionnelle.....	165
3.7. La sécurité et la prévention des risques professionnels.....	166
3.8. Le dialogue social.....	169
3.9. Les aéroports de Paris (ADP).....	169
VII. LE TRANSPORT MARITIME	172
1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007	172
2. LA CONJONCTURE DU TRANSPORT MARITIME MONDIAL.....	174
3. L'EMPLOI MARITIME AU COMMERCE.....	175
4. L'ACTIVITE DES PORTS METROPOLITAINS	177
C. APPROCHE TRANSVERSALE	179
1. SECURITE ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	181
2. REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DIALOGUE SOCIAL.....	187
1. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	187
2. LA CONCERTATION DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT	188
3. LES CONFLITS DANS LA BRANCHE DES TRANSPORTS.....	188
4. LE CONTRÔLE DE LA REGLEMENTATION SOCIALE.....	192
1. L'ACTIVITE DES SERVICES DE CONTRÔLE DES TRANSPORTS ROUTIERS	192
1.1. L'organisation et le fonctionnement des services.....	192
1.2. Les chiffres du contrôle	194
2. L'ACTIVITE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DES TRANSPORTS	195
2.1. Présentation du service	195
2.2. Le contrôle.....	196
2.3. la prise de décision et les avis.....	201
3. LES COMMISSIONS DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES	203
IV. LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE	204
1. LES TRANSPORTS TERRESTRES.....	204
2. LE TRANSPORT MARITIME.....	213
3. LE TRANSPORT AERIEN	214

Remerciements

L'élaboration du rapport sur l'évolution sociale dans les transports est le fruit de multiples contributions et repose également sur les études qui ont pu être menées au sein de l'administration, par les partenaires sociaux : entreprises, organisations professionnelles ou syndicales et enfin, par les organismes de formation ou ceux ayant en charge la gestion des régimes de retraite et de prévoyance.

Les principaux contributeurs au présent rapport sont mentionnés ci-dessous. Ils sont par ailleurs cités dans le rapport au fur et à mesure de leurs contributions.

Christine Aubriot, Christine Murret-Labarthe et Dominique Bouillon (pour la mise en forme), chargés de mission au sein du CNT, ont également apporté leur concours.

Ainsi, dans la partie consacrée au contexte économique, Christine Aubriot a pris en charge la présentation des trafics ainsi que les comparaisons européennes. Christine Murret-Labarthe s'est attachée à préparer les données relatives à la sécurité et aux risques professionnels (recueil de données, synthèse d'études)

Enfin, les remerciements s'adressent également aux membres de la Commission sociale du CNT qui, de par leurs observations, apportent un éclairage précieux quant à leurs attentes et aux orientations qu'il convient de suivre pour les travaux à venir.

Le souhait formulé est que ce travail de partenariat puisse être maintenu, voire développé, afin que le rapport du CNT puisse répondre le plus possible aux attentes de ses lecteurs.

Services de l'administration centrale :

Ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable (MEDAD) :

D.A.E.I/S.E.S.P: Direction des Affaires économiques et internationales / Service Economie, Statistiques et Prospective

D.A.M/G.M (Direction des Affaires maritimes et gens de mer)

D.G.A.C (Direction générale de l'Aviation civile)

D.G.M.T/D.T.M.R.F : Direction générale de la mer et des transports / direction des transports maritimes, routiers et fluviaux

I.G.T.T : Inspection générale du travail des transports

Entreprises :

Air France, R.A.T.P ; R.F.F ; S.N.C.F ;

Organisations professionnelles :

U.F.T (Union des fédérations de transport) ; C.A.F (Comité des armateurs fluviaux) ; C.N.B.A (Chambre nationale de la batellerie artisanale) ; V.N.F (Voies navigables de France) ; S.N.T.F (Syndicat national des téléphériques de France) ; U.T.P (Union des transports publics)

Autres :

Organismes de formation : AFT-IFTIM ; A.F.P.A

Organismes chargés des retraites et régimes de prévoyance : Groupe D&O (transports routiers) E.N.I.M(Etablissement National des Invalides de la Marine) C.R.P.N (Caisse de retraite du personnel navigant du transport aérien)

C.S.M.M (Conseil supérieur de la Marine marchande)

Editions Lamy

1. NOTE DE SYNTHÈSE

Le rapport social rassemble les données statistiques sur les conditions d'emploi, de travail et de sécurité des salariés du transport, tous modes confondus.

Compte tenu de la date de parution de ces données, celles-ci ne recouvrent pas systématiquement l'année observée, en l'occurrence, dans le cas présent, l'année 2006. Ainsi, les données sociales des transports routiers, du transport fluvial et des compagnies aériennes autres qu'Air France sont des données effectives au 31 décembre 2005.

A l'inverse, le souci de se référer à l'actualité nous a conduit à souligner les événements ayant marqué à la fois les années 2006 et 2007. Ils introduisent la présentation de chaque secteur dans le cadre de l'approche par mode.

Le rapport social recense également les dispositions tant législatives que réglementaires, conventionnelles et jurisprudentielles portant sur cette même période.

Notons que les principaux arrêts de jurisprudence sociale rendus en 2006 et 2007 par le Conseil d'Etat et la Cour de cassation dans le domaine des transports sont signalés pour la première fois dans le rapport social du CNT.

Cette précision étant apportée, le rapport sur l'évolution sociale dans les transports s'articule autour de trois grands chapitres :

Le premier concerne des **données générales** touchant successivement le contexte économique, l'emploi, l'articulation entre transport et logistique, compte propre et compte d'autrui, les modifications législatives, réglementaires ainsi que les actualités jurisprudentielles.

Sur le plan économique, la croissance de la production de la branche transports en 2006 (+3,3%) contraste avec la période de stagnation enregistrée depuis 2000, l'année 2005 ayant même enregistré un premier recul depuis 1993.

En transport de marchandises, tous les modes sont concernés par cette croissance bien que de façon contrastée.

Les transports de voyageurs poursuivent leur évolution, dopés par la demande touristique accrue dans le transport aérien, l'augmentation des services de transports urbains comme celle du transport ferroviaire et routier de voyageurs.

La présentation du secteur de la logistique, encore mal connu, a pu être introduite dans le rapport du CNT suite aux travaux du SESP. Il déborde largement le seul cadre du transport routier pour compte d'autrui présenté dans son cadre conventionnel. La logistique ne représente en effet dans le périmètre conventionnel qu'environ 12 000 salariés au 31 décembre 2005 alors que, selon l'étude du SESP¹, elle recouvrait approximativement 811 000 emplois en 2004, compte propre et compte d'autrui confondus.

Le second chapitre est consacré à une **approche par mode** qui ne remet, bien évidemment, pas en cause leur nécessaire complémentarité. Il concerne ainsi successivement les transports routiers (de marchandises et de voyageurs), les transports urbains, ferroviaire, fluvial, les remontées mécaniques, les transports aérien et maritime. Comme indiqué précédemment, l'introduction à la présentation de chaque mode fait l'objet d'un rappel des événements ayant marqué l'actualité sociale en 2006 et 2007.

Le troisième chapitre consiste en une **approche transversale** concernant la sécurité et la prévention des risques professionnels, la représentation du personnel et le dialogue social, le contrôle de la réglementation sociale et enfin, la présentation des régimes de retraite et de prévoyance.

Outre les données générales relatives à l'accidentologie dans les transports, le rapport se fait également l'écho d'études ou de démarches particulièrement innovantes en matière de sécurité. Nous citerons par exemple, l'étude concernant les conditions de travail du personnel navigant dans le transport aérien ainsi que les efforts soutenus en matière de prévention des risques professionnels dans le secteur des remontées mécaniques.

De cette observation générale, nous avons pris l'option de retenir, dans cette synthèse, deux thèmes estimés particulièrement importants dans le contexte social des transports au cours de ces deux dernières années.

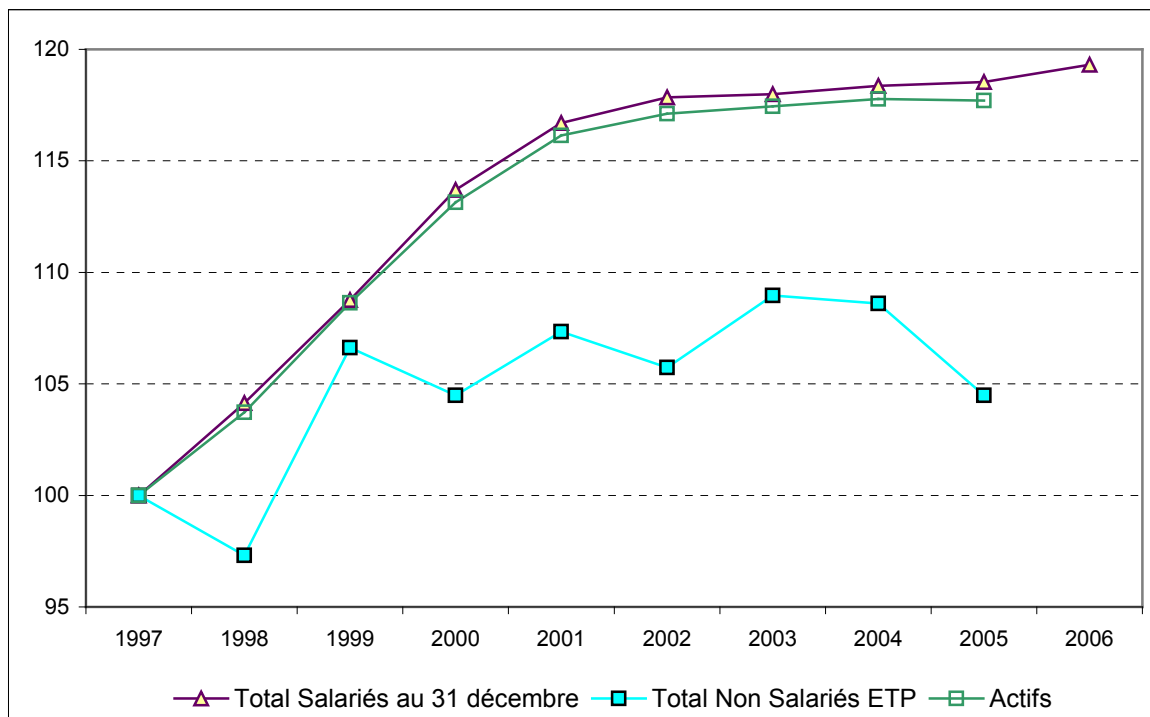
L'emploi et les difficultés de recrutement dans les transports

Après une période de stagnation de l'emploi au cours des trois dernières années, le secteur des transports enregistre une augmentation de l'emploi salarié d'environ 1,1 % en 2006 par rapport à 2005, portant ainsi les effectifs globaux à 1 033 000 emplois dans la branche des transports.

Cette croissance reste toutefois relativement faible au regard des 30 000 emplois créés chaque année entre 1998 et 2002.

¹ « L'emploi dans la fonction logistique en France » SESP en bref n°16 de mars 2007

En indice 100 en 1997



**Sources : Effectifs salariés : UNEDIC, données 2006 provisoires
Effectifs non salariés : EAE / calculs SESP**

Cette évolution positive de l'emploi pourrait accentuer les difficultés de recrutement déjà perceptibles dans un certain nombre de métiers du transport d'autant que, selon une récente publication conjointe du Centre d'analyse stratégique (CAS) et de la DARES (ministère du Travail, des Relations sociales et de la solidarité)², les transports sont des métiers d'avenir qui devraient, en France, progresser de 3,3 % en moyenne annuelle. 225 000 créations d'emploi seraient ainsi prévues entre 2005 et 2015.

Les besoins en recrutement sont également soulignés au sein des différents secteurs. Ainsi la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle du transport routier souligne que 4 à 5 000 personnes seront à former dans le transport interurbain de voyageurs et 3 000 dans le secteur du déménagement au cours des cinq prochaines années.

Dans le transport fluvial, ce sont également 350 entreprises artisanales sur 800 qui vont cesser leur activité au cours des 10 prochaines années.

Dans le transport maritime, la mondialisation du métier de marin se traduit par une pénurie d'officiers estimée aujourd'hui à 10 000 officiers dans le monde, ce chiffre devant atteindre 40 000 en 2010³. Or, cette désaffection pour le métier de marins embarqués, que ce soit pour les officiers mais aussi la maistrance, est également sensible en France. La formation maritime, la promotion sociale, les conditions d'emploi et de rémunération pourraient être autant de thèmes d'études permettant de redonner une attractivité à ce métier.

² « Les métiers en 2015 » CAS/DARES Rapport du groupe « prospectives des métiers et qualifications »
Publication consultable sur : www.strategie.gouv.fr ou sur www.travail.gouv.fr

³ Rapport du groupe d'étude du Conseil supérieur de la marine marchande « Développement de l'emploi dans les activités maritimes, la filière portuaire et dans les secteurs connexes » (janvier 2007)

A ce titre, l'enseignement maritime doit être réformé : une meilleure lisibilité des études et filières, une bonne adéquation entre besoins et formations, une formation adaptée aux attentes des recrutés et le maintien du savoir-faire français sont autant de sujets de débats et de réflexions⁴.

Enfin, dans les secteurs où le recrutement ne paraît pas soulever de difficultés, les besoins sont également importants. Ainsi, Air France annonce le recrutement de 1 000 personnels navigants commerciaux dans les deux ou trois prochaines années et l'embauche de 150 pilotes par an.

Dans son avis du 6 février 2007, la Section permanente du CNT avait déjà souhaité attirer l'attention sur ces difficultés notamment repérées dans les transports routier, fluvial et maritime mais qui concernent également certains métiers des transports ferroviaire ou aérien. En effet, les tensions, déjà perceptibles, ne pourront que s'amplifier alors que de nombreux salariés cesseront leur activité dans les toutes prochaines années.

Le développement de l'emploi français dans les transports passe donc par la valorisation de ces métiers et notamment des métiers mobiles. Ce doit être une préoccupation majeure des partenaires sociaux.

Les pouvoirs publics devront également apporter leur concours. Les transports sont en effet au cœur des enjeux stratégiques pour la Nation tant en termes de développement et de compétitivité économique qu'au regard des conclusions du « Grenelle de l'environnement »

Des outils sont indispensables. En effet, la régulation du marché du travail pourrait être facilitée par la mise en place, dans chaque mode, comme cela existe dans le secteur du transport routier, d'un « observatoire des métiers et des qualifications » afin d'améliorer la visibilité globale en matière d'emplois et de besoins en recrutement. Il peut constituer un outil précieux, à la disposition des partenaires sociaux, pour un fonctionnement optimal des Commissions nationales paritaires pour l'emploi et la formation professionnelle.

L'introduction de nouvelles technologies, la complexification des tâches mais aussi le facteur concurrentiel modifient les postes de travail et les métiers du transport. Cet enrichissement pourrait être de nature à les rendre plus attractifs et être un levier de promotion de l'emploi français.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de l'accord du 18 avril 2002, les partenaires sociaux du transport interurbain de voyageurs ont engagé des réflexions sur le chantier thématique « Tourisme » autour de la définition des activités, de la formation et des conditions de travail des conducteurs.

Des démarches similaires pourraient valablement être menées dans d'autres secteurs du transport par le biais notamment du toilettage d'un bon nombre de dispositions conventionnelles et, en premier lieu, celui des classifications et nomenclatures des emplois.

⁴ Un groupe d'étude travaille sur le sujet de l'enseignement maritime. Il devrait rendre ses conclusions d'ici l'été 2008.

Le dialogue social

Les négociations collectives se sont inscrites récemment dans un cadre « contraint » autour de deux dossiers majeurs constitué à la fois par la **loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs** et par la **réforme des régimes spéciaux des retraites à la S.N.C.F et à la R.A.T.P.** qui se poursuivra en 2008.

Sur le premier dossier, un accord a été signé, le 30 octobre 2007, dans le secteur du transport maritime au sein du groupe Brittany Ferries.

Dans les transports terrestres de voyageurs directement concernées par ces nouvelles dispositions, les négociations sur les modalités d'application de la loi sur le dialogue social et la continuité du service public connaissent des évolutions diverses :

Tout récemment, un premier accord a été signé le 3 décembre 2007 sur le « service minimum » dans les transports urbains de province. Les négociations se poursuivent à la SNCF et à la RATP alors qu'aucun accord n'a pu être conclu à ce jour dans le transport interurbain de voyageurs.

Une autre négociation particulièrement importante touche le transport ferroviaire puisque la négociation d'une convention collective a été initiée dans ce secteur début 2007.

Dans un premier temps, les organisations syndicales FGAAC, SUD-RAIL et UNSA n'ont pu participer aux négociations, n'étant pas reconnues représentatives au niveau de la branche Transports.

Cette reconnaissance a été obtenue par l'UNSA et la FGAAC. Une décision est attendue en ce qui concerne la demande déposée par SUD-RAIL.

Cette question de la représentativité est inscrite, au niveau interprofessionnel, au programme de l'agenda social 2008 portant sur **la réforme du financement et des règles de représentativité des organisations patronales et syndicales.**

Enfin, le dialogue social européen se poursuit activement. Nous pouvons rappeler que la directive n°2005-47 reprenant intégralement l'accord CER/ETF⁵ sur les conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire doit être transposée dans le droit des états membres d'ici juillet 2008.

A la lumière des ces réflexions, il a semblé à la Commission sociale qu'il convenait d'encourager :

- La mise en place des « observatoires des métiers et des qualifications » dans les secteurs qui n'en sont pas encore dotés.
De par son rôle multimodal, le CNT peut être en mesure de faciliter les échanges d'expériences entre secteurs et l'adaptation possible d'outils déjà en place dans certains secteurs tel dans celui du transport routier.
- Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans l'attractivité des métiers et la promotion de l'emploi qui en résulte.

⁵ CER : « Communauté européenne du rail »

ETF : « Fédération européenne des travailleurs des transports »

La remise à plat, lorsqu'elle est nécessaire, des classifications et autres dispositions conventionnelles peut contribuer à une meilleure promotion des métiers du transport.

- Les métiers mobiles présentent des aspects qui peuvent être attractifs, en particulier pour les jeunes. Néanmoins, les rythmes de vie qui en découlent, la pratique des horaires décalés et les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale obligent à mener une réflexion sur les « deuxièmes carrières » et, de façon plus générale, sur les perspectives de déroulement de carrière. Or, la taille souvent modeste des entreprises est un réel handicap et les évolutions professionnelles sont surtout possibles par la mobilité inter-entreprises dans un secteur encore largement dominé par un tissu important de PME. Toutefois, les secteurs du transport peuvent avoir avantage à développer la réflexion et la communication sur les passerelles possibles entre modes.
- Certains modes de transport, tels les transports collectifs routiers de voyageurs, le transport ferroviaire ou le transport fluvial, sont porteurs d'une bonne image auprès du grand public alors que d'autres sont régulièrement associés, à tort ou à raison, à des notions de dangerosité et de pollution (transport routier de marchandises, transport maritime)
Or cette image n'est pas toujours en cohérence avec la place primordiale qu'occupe le transport en tant qu'acteur majeur de l'économie. Il conviendrait donc de développer une politique de communication donnant une image plus positive, en particulier sur les efforts faits pour réduire les nuisances, le caractère indispensable et incontournable du transport routier sur courtes distances, la massification permettant des transports longue distance peu agressifs pour l'environnement.

◦ ◦

◦

A. LES DONNEES GENERALES

1. LES SOURCES STATISTIQUES

Les sources statistiques utilisées pour le rapport sont diverses.

L'existence d'écarts pour un même champ d'analyse peut être liée à :

- un recueil d'informations (source administrative / enquêtes) portant sur des périodes décalées.
- des différences de périmètre des activités retenues, de concepts (effectifs en personnes physiques, effectifs en équivalent temps plein, postes, etc.)

Les quelques remarques suivantes doivent permettre de situer chaque source en fonction de ses spécificités et d'en déterminer, le cas échéant, les limites.

1. L'UNEDIC (source administrative)

L'UNEDIC recense les effectifs des salariés présents dans chaque établissement au 31 décembre de chaque année.

Les données UNEDIC ne concernent pas l'ensemble des actifs occupés. Sont exclus les personnels non assujettis au régime des ASSEDIC, en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique.

Toutefois, dans son champ d'application, en l'occurrence celui des salariés du privé, la source est dotée d'une grande fiabilité.

2. LES D.A.D.S. (source statistique issue de données administratives)

Les déclarations annuelles de données sociales, concernant les rémunérations versées aux salariés, sont effectuées chaque année par les employeurs auprès des URSSAF.

3. INSEE – enquête emploi

Source à manipuler avec précaution : sa fiabilité décroît sensiblement avec la finesse des exploitations.

Elle permet de croiser les catégories socioprofessionnelles des salariés avec les codes NAF des entreprises.

4. La DARES (source administrative)

La DARES (direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) du ministère du Travail, des Relations sociales et de la solidarité assure, en liaison avec l'INSEE, la production régulière d'enquêtes statistiques dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

5. L'ENQUÊTE ANNUELLE D'ENTREPRISE

Pour les entreprises de transport, cette enquête est effectuée par le « service Economie, Statistiques et Prospective » du ministère chargé des transports.

Les informations sont collectées par le biais de questionnaires adressés aux entreprises.

L'utilisation des données EAE attire les commentaires suivants :

En **1993**, le changement de nomenclature d'activités (passage de la nomenclature NAP à la nomenclature NAF) a introduit des changements entraînant, pour certains modes, des ruptures de séries;

L'EAE tient compte de l'activité principale de l'entreprise à la différence des données d'emploi de l'UNEDIC qui prennent en compte l'activité principale de l'établissement. Dès lors, ces remarques expliquent les écarts constatés entre les statistiques UNEDIC et celles issues de l'EAE.

*La première enquête a été réalisée sur l'exercice **1973**.*

Progressivement, depuis 1973, l'EAE s'est améliorée dans le processus de production, dans la couverture de champ et dans la définition des variables d'intérêt.

*Ainsi, le changement de plan comptable sur l'exercice **1984** a été l'occasion d'une rénovation portant sur le contenu du questionnaire, les méthodes et outils de gestion et les techniques statistiques utilisées.*

*L'entrée en vigueur de la nomenclature d'activités françaises (NAF) a entraîné une recodification des codes APE de toutes les entreprises et des ruptures de séries entre **1992** et **1993**.*

*Nouvelle étape sur l'exercice **1997** par un traitement automatique des données plus intégré permettant de réaliser les opérations depuis l'expertise des questionnaires jusqu'à l'extrapolation des non réponses en passant par le redressement des données aberrantes.*

Les transports par conduite (603Z) et les gestionnaires d'infrastructures (632A, 632C, 632E) ont été, pour la première fois, interrogés. En 1998, les remontées mécaniques (602C) ont, elles aussi, été enquêtées pour la première fois.

6. CNAMTS (source administrative)

A la différence de l'UNEDIC qui comptabilise les effectifs présents au 31 décembre de chaque année, la CNAMTS fait la moyenne des effectifs communiqués à la fin des quatre trimestres et comptabilise les salariés au prorata de la durée de leur contrat de travail (CDD) et au prorata de leur temps de travail (salariés à temps partiel)

7. COMMISSIONS NATIONALES PARITAIRES POUR L'EMPLOI ET OBSERVATOIRES PROSPECTIFS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les travaux de ces commissions et observatoires permettent d'affiner les données et de recueillir des informations spécifiques quant aux caractéristiques des emplois et des salariés.

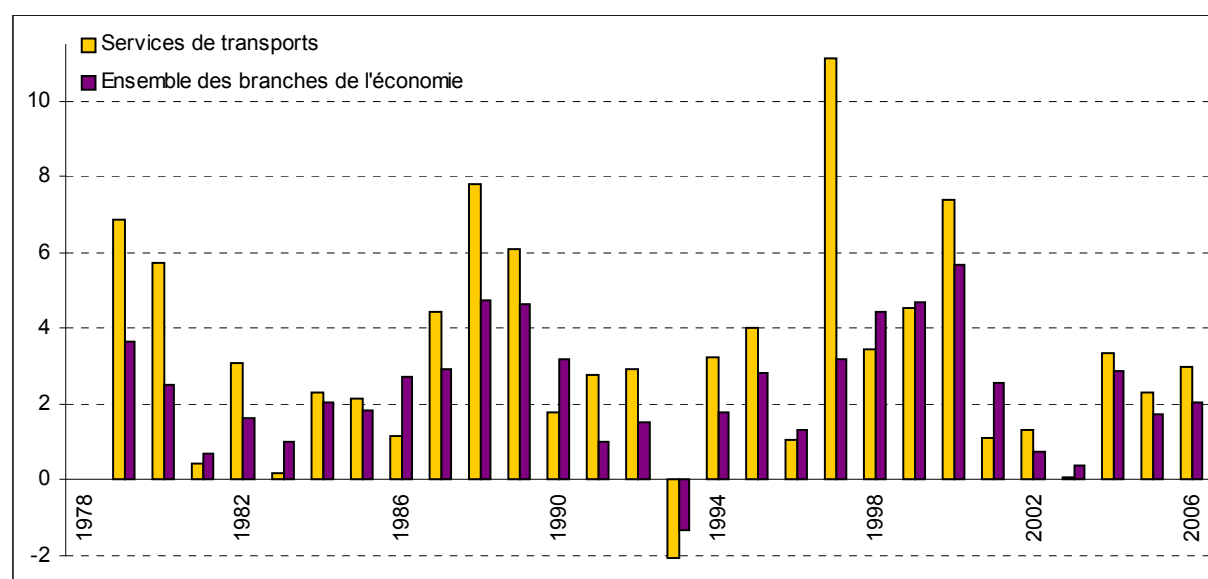
I. CONTEXTE ECONOMIQUE

1. LA PRODUCTION MARCHANDE DE TRANSPORTS EN 2006⁶

La croissance de la production de la branche transports en 2006 (+ 3,0 % pour l'ensemble de la branche y compris les agences de voyages) reste supérieure à celle de l'ensemble des branches de l'économie (+ 2,0 %), et ce pour la troisième année consécutive.

Néanmoins, ces taux de croissance sont légèrement en-dessous de la croissance annuelle moyenne observée sur le long terme, en l'occurrence sur les vingt dernières années, le différentiel (de 1 point) étant, quant à lui, conforme aux évolutions de long terme. Elle est en revanche au-dessus de la moyenne sur la période plus récente, où les croissances ont été moins importantes : la croissance de la production de la branche transports (+ 2,5 % entre 1999 et 2006) a eu tendance à rester plus proche de la croissance des autres branches de l'économie (+ 2,3 %)

Croissance annuelle de la production en volume de services de transports et de l'ensemble de l'économie depuis 1978, en %

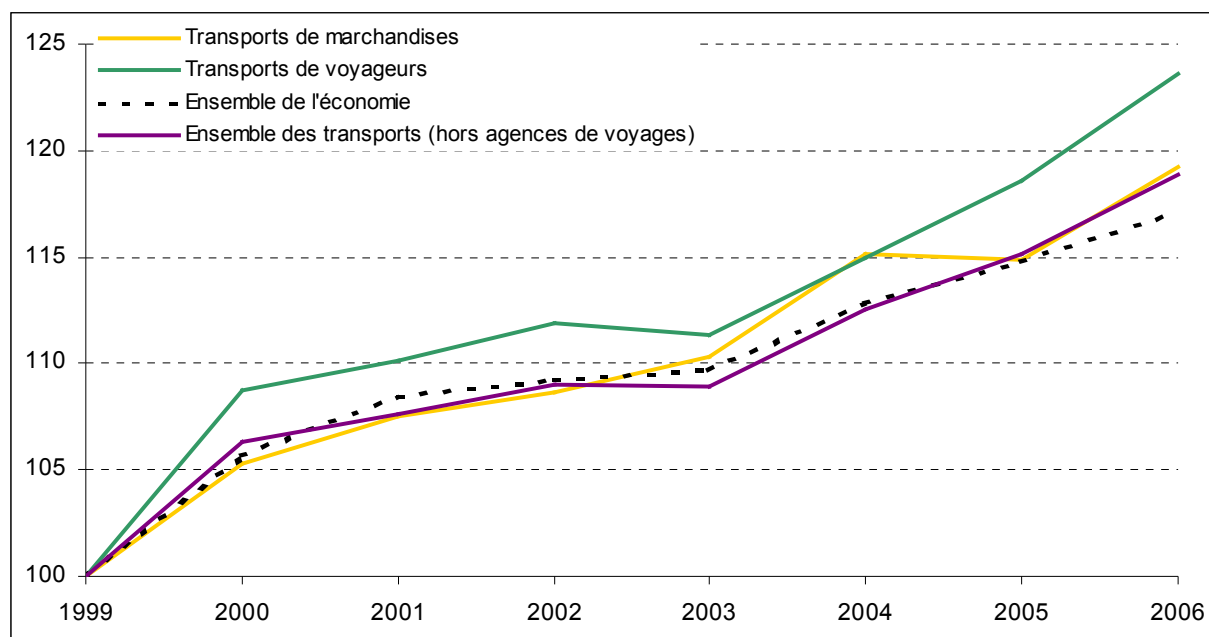


Source : Insee ; calculs SESP

Hors agences de voyages, le volume de la production de la branche transports progresse de 3,3 % en 2006. Parallèlement, les prix connaissent une évolution inférieure à celle de l'inflation (+ 1,6 % contre + 2,0%). Les transports retrouvent donc un rythme de croissance comparable à celui de l'année 2004, après une année 2005 marquée par le recul de la production du transport de marchandises (- 0,2 %). La demande intérieure (+ 3,3 %) et, dans une moindre mesure, les exportations (+ 2,4 %) expliquent ce regain de dynamisme.

⁶ Contribution du secrétariat de la Commission des comptes des transports de la Nation, SESP

Volume de la production de services de transports depuis 1999, base 100 en 1999



Source : Insee ; calculs SESP

Le redressement de la production du transport de marchandises, qui progresse de 3,8 % cette année, contribue à cette reprise. Les contributions des différents modes sont contrastées mais tous sont concernés par la croissance :

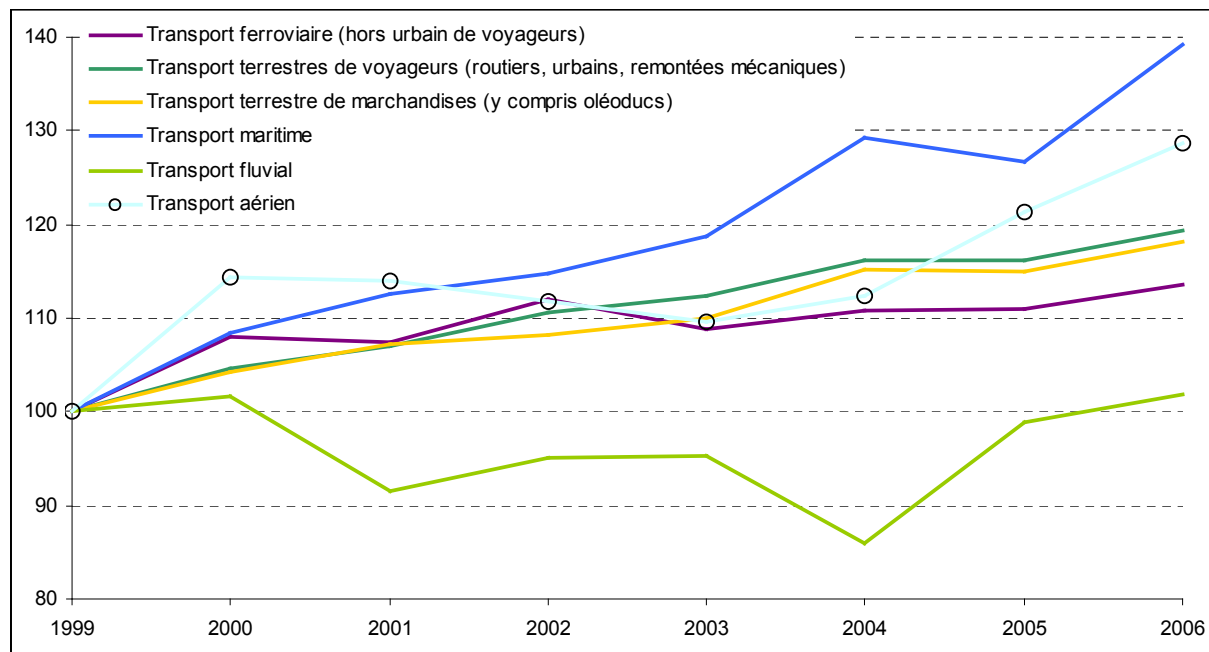
- ❑ stabilisation du fret ferroviaire après plusieurs années de baisse
- ❑ poursuite de l'explosion des transports maritime (+ 10 %) et aérien
- ❑ redressement du transport routier (+2,7 %)
- ❑ bonne tenue des transports fluviaux

Les transports de voyageurs connaissent à nouveau la plus forte croissance (+ 4,2 %) avec, là aussi, une contribution positive de l'ensemble des modes. Ils bénéficient d'une forte demande de la part des ménages (+ 6,0 %), en lien avec la faible croissance des prix et le net ralentissement de la circulation des voitures particulières ces dernières années :

- ❑ forte contribution du secteur aérien (demande touristique des français)
- ❑ accélération des services de transports urbains
- ❑ poursuite de la croissance du ferroviaire et du routier

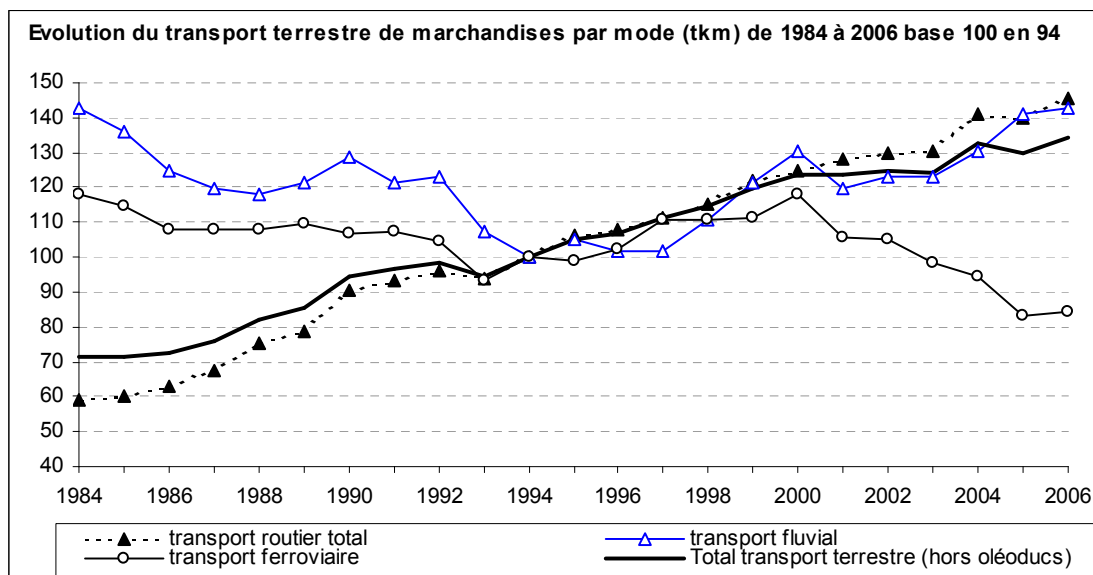
La croissance de la production en services auxiliaires, fortement conditionnés par l'activité des transports eux-mêmes, n'est que de 1,8 % après 4,4 % en 2005 ; les activités de manutention et d'entreposage (+ 0,8 %) contribuent fortement à ce ralentissement de la production.

Volume de la production de services de transports depuis 1999 par mode, base 100 en 1999

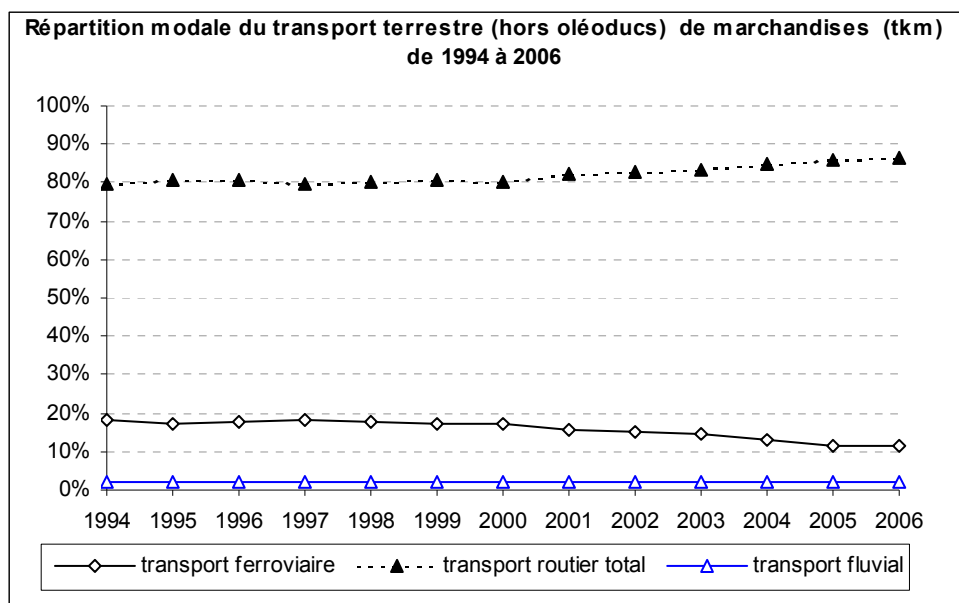


2. LES TRAFICS EN FRANCE

Transports de marchandises (en tonnes-kilomètres)



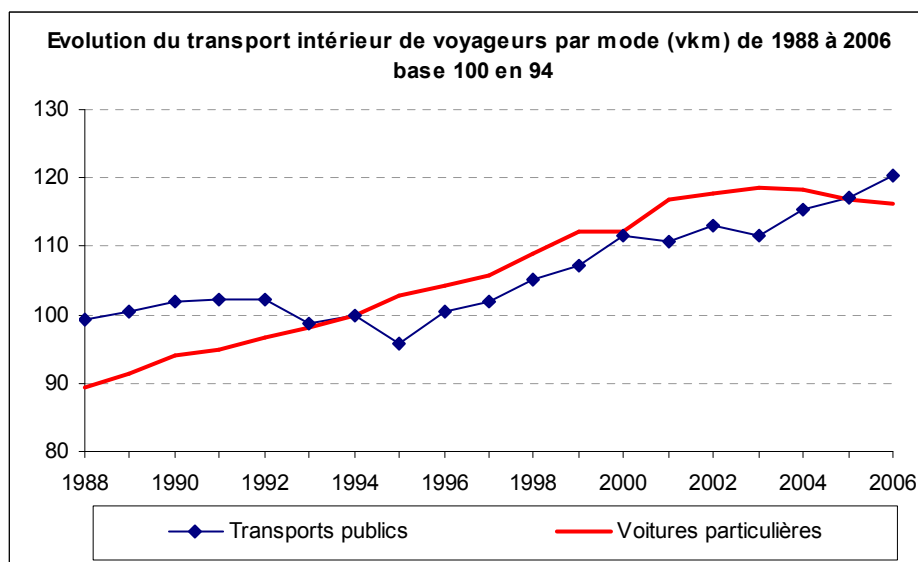
Après le repli observé en 2005, les transports terrestres de marchandises ont repris leur progression en 2006 et ce pour chacun des modes.



Source : CCTN 2006-SESP-CNT

La part du transport routier de marchandises (total = national + international + transit) est toujours largement prédominante (86 % en 2006). La part du ferroviaire décline régulièrement de 1 % par an depuis 2000.

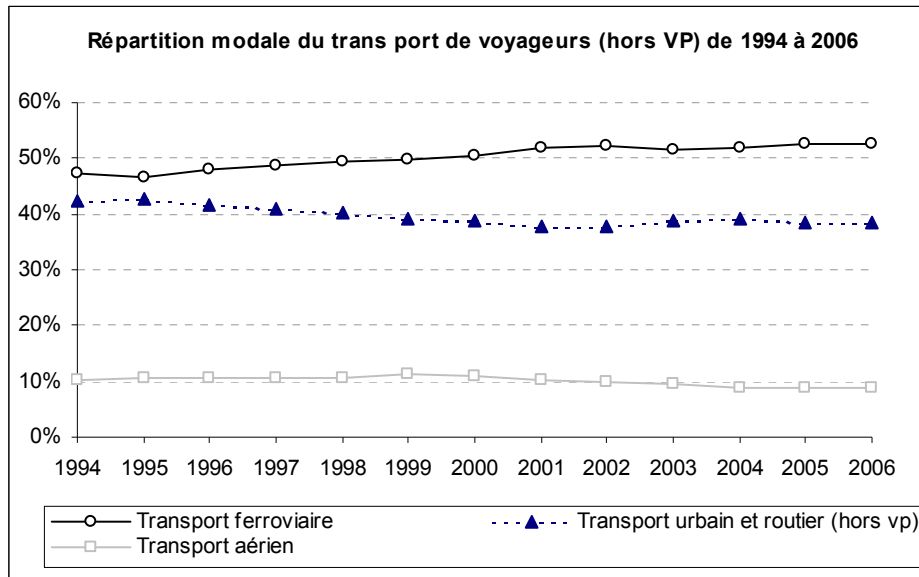
Transports de voyageurs (en voyageurs-kilomètres)



Source : CCTN 2006-SESP-CNT

Si globalement les transports intérieurs de voyageurs restent stables en 2006, on constate que l'évolution divergente entre les voitures particulières et les transports publics de voyageurs, qui regroupent transport urbain et routier de voyageurs (TURV), transport ferroviaire et transport aérien, se poursuit depuis 2003. Le dynamisme du transport ferroviaire favorise la forte progression des transports publics.

Malgré la baisse du trafic des voitures particulières, ce mode reste largement dominant et représente plus de 80 % des transports intérieurs.



Source : CCTN 2006-SESP-CNT

Le transport ferroviaire et le transport urbain et routier de voyageurs se partagent le marché des transports publics, la part de l'aérien en baisse depuis 2000 restant négligeable.

3. LA DEMOGRAPHIE DES ENTREPRISES

La Commission des comptes des transports de la Nation souligne la baisse continue du nombre d'entreprises du secteur des transports depuis les années 1999-2000, traduisant le mouvement de concentration du secteur.

Parallèlement, le nombre de créations d'entreprises est passé de plus de 10 000 en 1995 à 6 500 en 2006, nombre néanmoins stable sur les cinq dernières années.

Le taux de création est devenu l'un des plus faibles de l'ensemble de l'économie, passant de 11,3 en 1995 à 7,9 en 2005.

Il est désormais comparable à celui de l'industrie (7,5 en 2005) contre 12,1 pour l'ensemble des secteurs.

En 2006, l'ensemble des secteurs du *transport routier de marchandises* connaît une légère progression du nombre de créations d'entreprises, notamment dans le TRM de proximité et la messagerie (602L et 634A)

Dans le transport routier de voyageurs, la diminution de ce nombre (- 3,3 %) est liée à la baisse des créations d'entreprises de taxis en 2006 (- 6,2 %) A l'inverse, les créations dans le secteur des transports par autocar progressent fortement.

Ainsi, l'inflexion pressentie en début d'année 2006, tendant à mettre un terme à la crise que traverse le transport routier de marchandises, semble avérée, confirmée par une diminution très importante du nombre de défaillances d'entreprises au cours des trois premiers trimestres 2006 (- 20 % par rapport aux trois premiers trimestres 2005)

La baisse de cet indicateur est imputable à la fois au TRM mais aussi le TRV (à l'exception des taxis)

Démographie des entreprises de transport

Créations dans l'année	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
601Z - Transports ferroviaires	0	0	5	4	2	1	2	0	1
60 - Transports terrestres	8377	7661	5877	5538	5556	6107	5886	5788	5775
602L - TRM de proximité	4687	4069	2636	2494	2127	2365	2465	2351	2404
602M - TRM interurbain	1186	1120	884	892	875	840	795	785	796
602E - Taxis	1851	1863	1867	1683	2090	2281	2159	2234	2095
Autres transports terrestres	653	609	490	469	464	621	467	418	480
61 - Transports par eau	134	132	132	139	138	119	130	130	141
62 - Transports aériens	41	42	44	32	43	46	52	41	24
63 - Auxiliaires des transports	1029	983	929	964	873	961	1018	973	976
631 - Entreposage, manutention	140	164	156	195	167	172	204	184	190
632 - Gestionnaires d'infrastructures	81	74	60	81	87	97	99	71	75
633Z - Agences de voyages	396	361	387	398	363	392	434	434	418
634 - Organisation du transport de fret	412	384	326	290	256	300	281	284	293
Total transports	9581	8818	6987	6677	6612	7234	7088	6932	6917

Défaillances dans l'année	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
601Z - Transports ferroviaires	1	0	0	0	0	0	0	0	0
60 - Transports terrestres	1526	1473	1582	1487	1445	1537	1499	1572	1168
602L - TRM de proximité	733	751	806	812	768	799	774	849	597
602M - TRM interurbain	511	442	496	430	454	470	460	441	353
602E - Taxis	108	130	96	85	81	91	112	110	98
Autres transports terrestres	174	150	184	160	142	177	153	172	120
61 - Transports par eau	16	9	16	15	12	21	17	10	23
62 - Transports aériens	6	7	10	15	11	19	18	14	7
63 - Auxiliaires des transports	243	226	216	224	210	228	247	222	210
631 - Entreposage, manutention	30	22	25	28	22	20	39	29	25
632 - Gestionnaires d'infrastructures	7	7	16	9	10	12	8	9	16
633Z - Agences de voyages	112	79	70	94	92	96	103	88	79
634 - Organisation du transport de fret	94	118	105	93	86	100	97	96	90
Total transports	1792	1715	1824	1741	1678	1805	1781	1818	1408

Stock au 1er janvier de l'année	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
601Z - Transports ferroviaires	27	30	30	30	26	24	28	30	26
60 - Transports terrestres	79429	78631	79875	78085	77129	76328	76103	74950	73326
602L - TRM de proximité	26734	26185	26811	25868	25353	24599	24109	23507	22950
602M - TRM interurbain	15110	14890	15106	14814	14451	14250	14045	13581	12877
602E - Taxis	28088	28209	28471	28149	28306	28656	29143	29297	29265
Autres transports terrestres*	9497	9347	9487	9254	9019	8823	8806	8565	8234
61 - Transports par eau	1924	1950	1953	1930	1890	1885	1939	1866	1815
62 - Transports aériens	537	550	561	531	382	395	568	560	421
63 - Auxiliaires des transports	10525	10856	10924	10774	10835	11023	11600	11534	11444
631 - Entreposage, manutention			1945	1934	2008	2063	2191	2180	2171
632 - Gestionnaires d'infrastructures			1223	1188	1194	1212	1231	1203	1128
633Z - Agences de voyages	4166	4329	4347	4303	4314	4411	4711	4735	4750
634 - Organisation du transport de fret	3304	3356	3409	3349	3319	3337	3467	3416	3395
Total transports	92442	92017	93343	91350	90262	89655	90238	88940	87032

Source : Rapport CCTN 2006 à partir de : Insee - Sirene, Bodacc pour les défaillances

Champ: ensemble des entreprises françaises (y compris Dom-Tom) dont l'activité principale relève des transports (postes 60 à 63 de la NAF)

Créations: les créations d'entreprises incluent les "créations pures", les "réactivations" et les "reprises" d'entreprises.

Défaillances: le nombre de défaillances est celui des jugements de redressements judiciaires publiés au Bulletin officiel d'annonces civiles et commerciales (Bodacc) pendant l'année considérée, à la date du jugement

Nombre: le nombre d'entreprises issu du répertoire Sirène est comptabilisé au 31 décembre; il ne comprend pas les entreprises étrangères ayant des établissements en France.

*Autres transports terrestres : déménagement ; location de véhicules avec conducteurs ; l'ensemble des transports routiers de voyageurs à l'exception des taxis (Transports urbains ; transport interurbain de voyageurs ; remontées mécaniques)

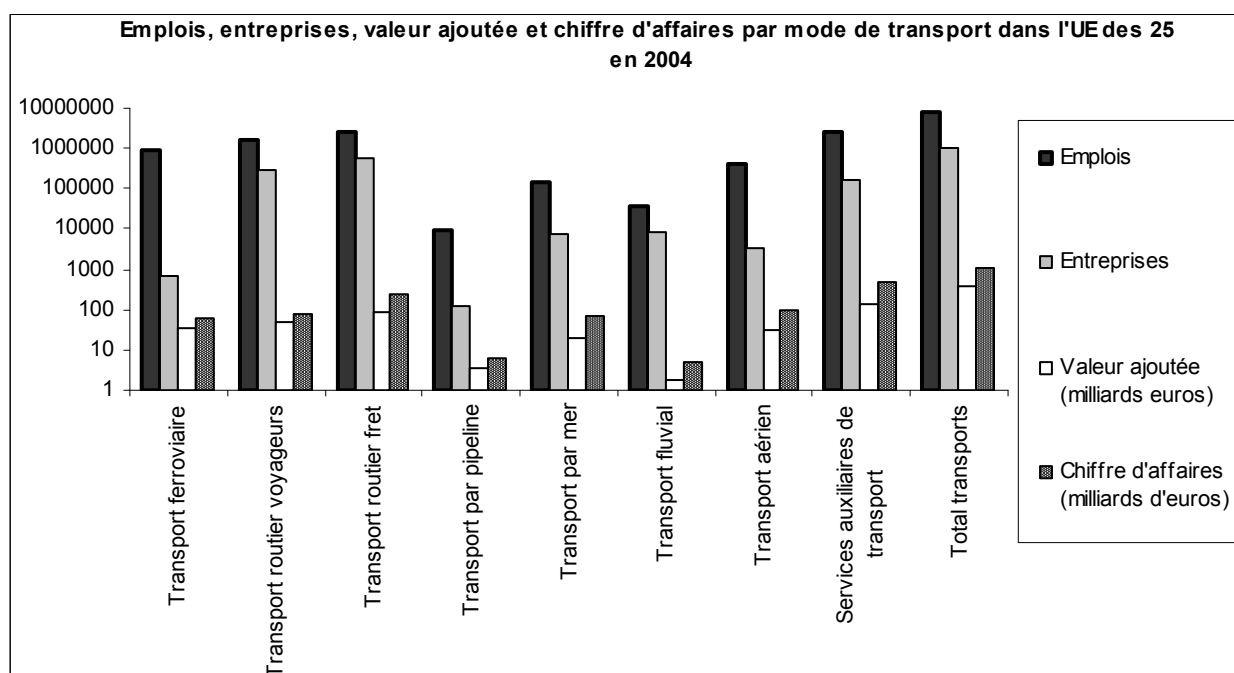
4. COMPARAISONS EUROPEENNES

A partir des données Eurostat

Les emplois du transport⁷ (transport terrestre, transport fluvial et maritime, transport aérien, services auxiliaires des transports) dans l'UE à 25 sont estimés à un peu plus de huit millions (8 163 000) en 2004 (ils étaient de l'ordre de sept millions en 2000 dans l'UE à 15) Ils représentent 7 % des emplois totaux.

La valeur ajoutée du secteur des transports évaluée pour la même année 2004 à 363 milliards d'euros est de l'ordre de 7,5 % de la valeur ajoutée totale de l'UE à 25.

De 2000 à 2004, les emplois du transport dans l'UE des 25 ont progressé de 10 % et la valeur ajoutée de 23 %.



Source : Eurostat/Commission européenne – Panorama des transports édition 2007

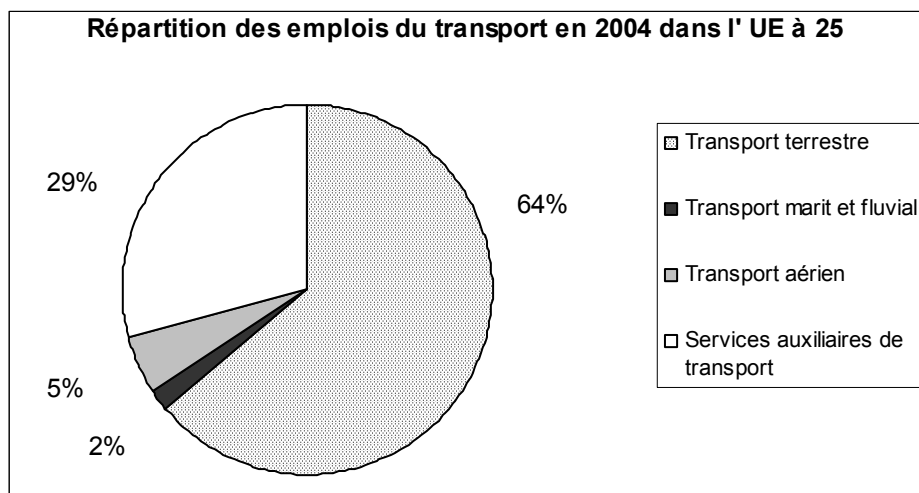
Le graphique ci-dessus (échelle logarithmique) représentant, dans l'UE à 25, les emplois, le nombre d'entreprises, la valeur ajoutée et le chiffre d'affaires de l'ensemble des transports et dans les différents modes montre l'importance des services auxiliaires de transport, qui

⁷ Emplois pour compte d'autrui

regroupent les services des agences de voyages, la manutention, l'entreposage et les autres services annexes des transports.

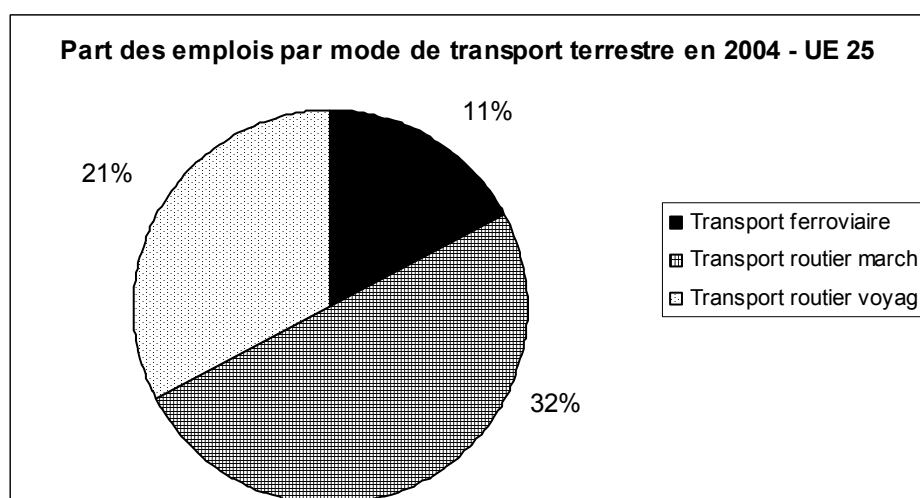
Il fait également apparaître que, comme les services auxiliaires, le transport routier de voyageurs et le transport routier de marchandises sont les principaux pourvoyeurs d'emplois et ont aussi un grand nombre d'entreprises.

La répartition des emplois du transport



Source : Eurostat/Commission européenne – Panorama des transports édition 2003

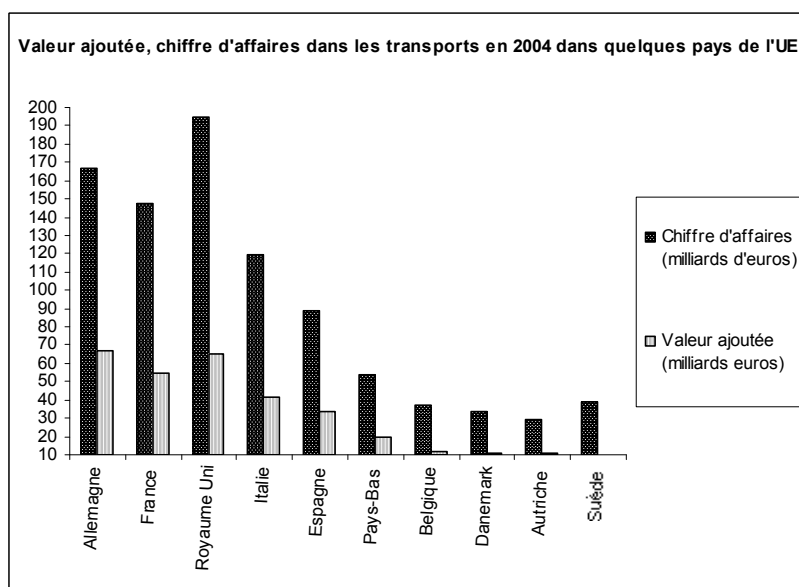
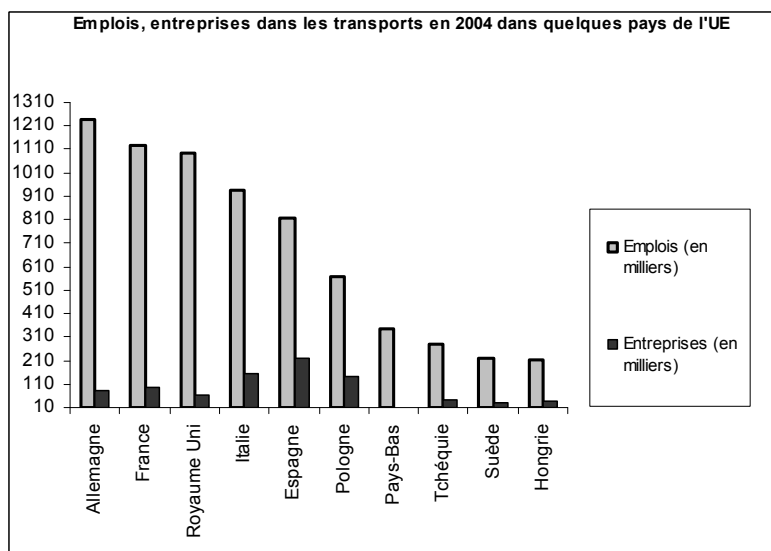
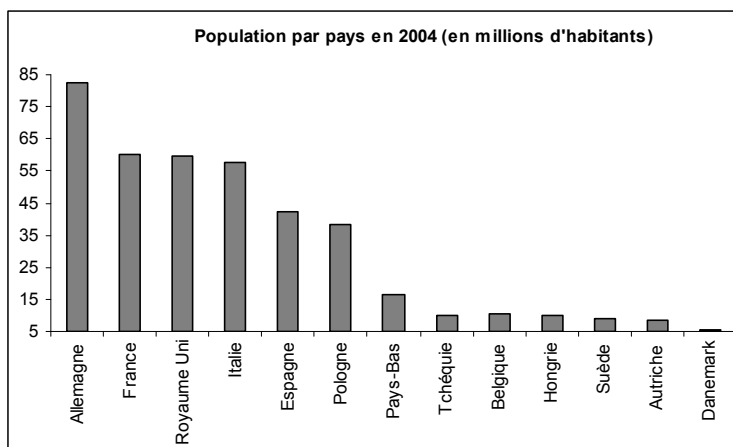
En terme d'emplois, la répartition entre les différents domaines d'activité, en 2004 dans l'UE à 25, met en évidence la part prépondérante (60 % du total des emplois du transport) des transports terrestres comprenant le transport ferroviaire, le transport routier (fret + voyageurs) et le transport par oléoducs. Les services auxiliaires de transport constituent un peu plus du quart des emplois.



Source : Eurostat/Commission européenne – Panorama des transports édition 2003

Parmi les emplois des transports terrestres, les emplois du transport routier de marchandises prédominent largement et totalisent 32 % du total des emplois du transport.

Par pays, à partir des données disponibles sur les transports en 2004, on observe que si le niveau des emplois du transport reflète assez bien celui du poids de leur population, celui du nombre d'entreprises, du chiffre d'affaires ou de la valeur ajoutée est plus différencié.



Source : Eurostat/CE – Panorama des transports édition 2007 et Statistical pocketbook 2005

L'Allemagne représente 18% de la population de l'UE à 25; France, Royaume-Uni et Italie chacun 13% ; République tchèque, Belgique, Suède, Autriche et Hongrie 2%.

L'Allemagne arrive en tête en part d'emplois (15% de l'UE) et de valeur ajoutée (18%), mais est devancée par l'Espagne en part de nombre d'entreprises (20 % au lieu de 8%) et par le Royaume-Uni en part de chiffre d'affaires (19 % au lieu de 16 %)

En Suède, la part des **emplois du transport dans les emplois totaux** (de l'ordre de 8,5%) est nettement supérieure à la moyenne observée dans l'UE à 25 (7%), tandis qu'en Allemagne et au Royaume-Uni elle n'est au contraire que de 6 %.

En ce qui concerne la valeur ajoutée, la part du transport dépasse la moyenne de l'UE (7,5 %) aux Pays-Bas (8,7 %), en Autriche (8,5 %) et en Belgique (8,2 %)

Quelques **particularités de répartition modale des emplois** sont à noter :

- Espagne : les emplois du transport routier (TRM + TRV) représentent 65 % des emplois du transport (et le TRM 45 %)
- Pologne : les emplois du TRM et du TRV totalisent un peu plus de 60%, qui se répartissent à égalité entre TRM et TRV
- France : les emplois TRM + TRV atteignent seulement 50 % (et le TRM 31 %)
- Allemagne : les emplois TRM + TRV sont légèrement inférieurs à 50% et répartis comme en Pologne à égalité entre TRM et TRV.

Le **taux d'emplois féminins** de l'UE est, en 2005, de 21 % dans les transports, taux faible au regard du taux de féminisation qui atteint 44 % en moyenne dans le secteur tertiaire. La fourchette, par pays, oscille entre 16 et 30 %.

C'est dans le transport aérien et les services auxiliaires de transport que le pourcentage d'emplois féminins est le plus élevé (respectivement 40 et 33%) Il ne dépasse pas 14% dans les transports terrestres.

II. L'EMPLOI DANS LES TRANSPORTS

En introduction, quelques définitions extraites du site de l'Insee <http://www.insee.fr>

Rubriques : Nomenclature Définitions Méthodes / Définitions

1. DEFINITIONS

Un **secteur** regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée) L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes.

Une **branche** (ou branche d'activité) regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou rendent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée. Au contraire, un secteur regroupe des entreprises classées selon leur activité principale.

L'activité économique d'une unité de production est le processus qui conduit à la fabrication d'un produit ou à la mise à disposition d'un service.

La nomenclature des activités économiques en vigueur en France est la nomenclature d'activités française (NAF rév. 1)

Dans la plupart des statistiques, on repère l'activité principale d'une entreprise ou d'une unité locale ou d'un établissement, il s'agit alors d'un classement par secteur.

Dans les statistiques relatives à la population active ou à l'emploi par activité, les individus sont classés selon l'activité principale de l'établissement ou de l'entreprise qui les emploie. Cet établissement peut être différent de celui où ils travaillent, en particulier pour les intérimaires, les salariés des entreprises de nettoyage, de service de maintenance de matériel.

L'activité principale exercée (APE) est déterminée en fonction de la ventilation des différentes activités de l'entreprise. Comme la valeur ajoutée des différentes branches d'activité est souvent difficile à déterminer à partir des enquêtes statistiques, c'est la ventilation du chiffre d'affaires ou des effectifs selon les branches qui est utilisée comme critère de détermination.

L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. L'établissement, unité de production, constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie.

Remarque

La population des établissements est relativement stable dans le temps et est moins affectée par les mouvements de restructuration juridique et financière que celle des entreprises

L'entreprise est une unité économique, juridiquement autonome, organisée pour produire des biens ou des services pour le marché. On distingue :

- l'entreprise individuelle (personne physique) qui ne possède pas de personnalité juridique distincte de celle de la personne physique de son exploitant ;
- l'entreprise sociétaire, par exemple Société Anonyme (SA), Société à Responsabilité Limitée (SARL)

Remarques préliminaires : différences de champ, concepts, unités observées

Rappel synthétique pour cette approche « emploi » (source DAEI/SESP)

Les statistiques Unedic

Les statistiques Unedic sont des statistiques sectorielles au 31 décembre qui permettent de ventiler les établissements et leurs effectifs salariés selon l'activité économique principale de l'établissement.

Les statistiques EAE

Les statistiques EAE sont des statistiques sectorielles qui permettent de ventiler les entreprises et leurs effectifs selon l'activité économique principale de l'entreprise. On dispose alors de :

- l'effectif salarié ETP (équivalent temps plein) et au 31 décembre
- l'effectif non salarié ETP

Les statistiques de la CNPE (AFT IFTIM)

Les estimations d'emploi salarié de la CNPE couvrent le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, soit : TRV (602B, 602G), TRM (602L, 602M, 602N, 602P), autres activités (631E en partie, 634A, 634B, 634C en partie, 641C, 712A en partie, 746Z en partie, et 851J

Niveau de détail

Les statistiques Unedic et EAE du tableau fourni par le SESP sont en Nes114, les postes K05 et K06, ainsi que K07 et K09 étant agrégés.

NES 114	Libellé NES 114	Naf
K01	Transports ferroviaires	601
K02	Transport routier de voyageurs	602 ABCEG
K03	Transport routier (ou par conduites) de marchandises	602 LMNP + 603
K04	Transports par eau	61
K05	Transports aériens	621 et 622
K06	Transport spatial	623
K07	Manutention, entreposage, gestion d'infrastructures	631 et 632
K08	Agences de voyage	633
K09	Organisation du transport de fret	634

Conséquence du changement d'APE d'un établissement

L'APE d'un établissement ou d'une entreprise peut fluctuer au cours du temps. Les établissements peuvent déclarer à leur CFE (Centre de Formalités des Entreprises) une adjonction ou une suppression d'activités qui sera à l'origine d'une modification du code APE ; les enquêtes annuelles d'entreprise où figure la ventilation du chiffre d'affaire peuvent aussi être à l'origine d'une modification du code APE...

Ainsi une diminution de l'emploi salarié d'un secteur d'activité ne signifie pas forcément la suppression de ces emplois : ces derniers sont peut être comptabilisés dans un autre secteur d'activité.

2. APPROCHE GLOBALE

Un essai d'approche globale

Le transport et la logistique s'effectuent soit en compte propre, c'est à dire « internalisés » dans les entreprises de production, soit en compte d'autrui, c'est à dire « externalisés » auprès d'entreprises spécialisées dans le transport ou la logistique.

Les différentes éditions du rapport social tentent, année après année, une approche plus précise de la répartition des emplois dans le domaine du transport. L'étude du SESP sur la logistique⁸ permet d'affiner cette approche.

Nous pouvons, à ce jour, tenter de décomposer les emplois entre emplois sédentaires et non sédentaires ; entre emplois du transport de voyageurs, du transport de marchandises et ceux affectés à l'organisation du transport ; entre emplois salariés, intérimaires et non salariés ; entre convention collective du transport et statuts particuliers des personnels ; entre modes de transport.

Il conviendra d'améliorer cette approche qui ne peut être encore à ce jour qu'approximative compte tenu des chiffres disponibles et de la nécessité de bien définir les périmètres d'observation.

Nous pouvons donc, sous les réserves exprimées ci-dessus, considérer que le transport recouvre environ 2 100 000 emplois (sans compter les emplois « annexes » tels ceux relatifs à la construction des infrastructures, ou les effectifs « régaliens » chargés de la sécurité par exemple) :

800 000 concernent les marchandises, 400 000 les voyageurs, 900 000 l'organisation du transport (dont 640 000 appartiennent à la logistique du « compte propre »)

Sur les 800 000 emplois marchandises, 700 000 concernent le transport routier de marchandises, dont 2/3 relèvent du « compte d'autrui », et un tiers du « compte propre »

Sur ces 700 000 emplois, près de 400 000 sont des emplois de conducteurs. La part des non sédentaires, au global représente 50 % des emplois du fret et un tiers des emplois des transports de voyageurs.

Sur les 1 200 000 emplois du transport « pour compte d'autrui, tous modes confondus, 620 000 personnes dont 580 000 salariés sont dans le « périmètre » de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport; près de 300 000 salariés appartiennent à des entreprises à statut spécifique (RATP, SNCF, Air France, marins etc.) ; nous comptons environ 50 000 intérimaires (pour l'essentiel dans la logistique), et environ 50 000 artisans, les autres emplois se situant dans la logistique pour compte d'autrui ou les emplois supports (administratifs)

⁸ « L'emploi dans la logistique des transports » SESP en bref n°16 en mars 2007

Les effectifs du transport et de l'ensemble des branches de l'économie évoluent parallèlement ; on observe une stagnation de l'emploi (salariés et non salariés) depuis 2001.

La part des effectifs du transport reste stable et représente 4,3 % en 2005.

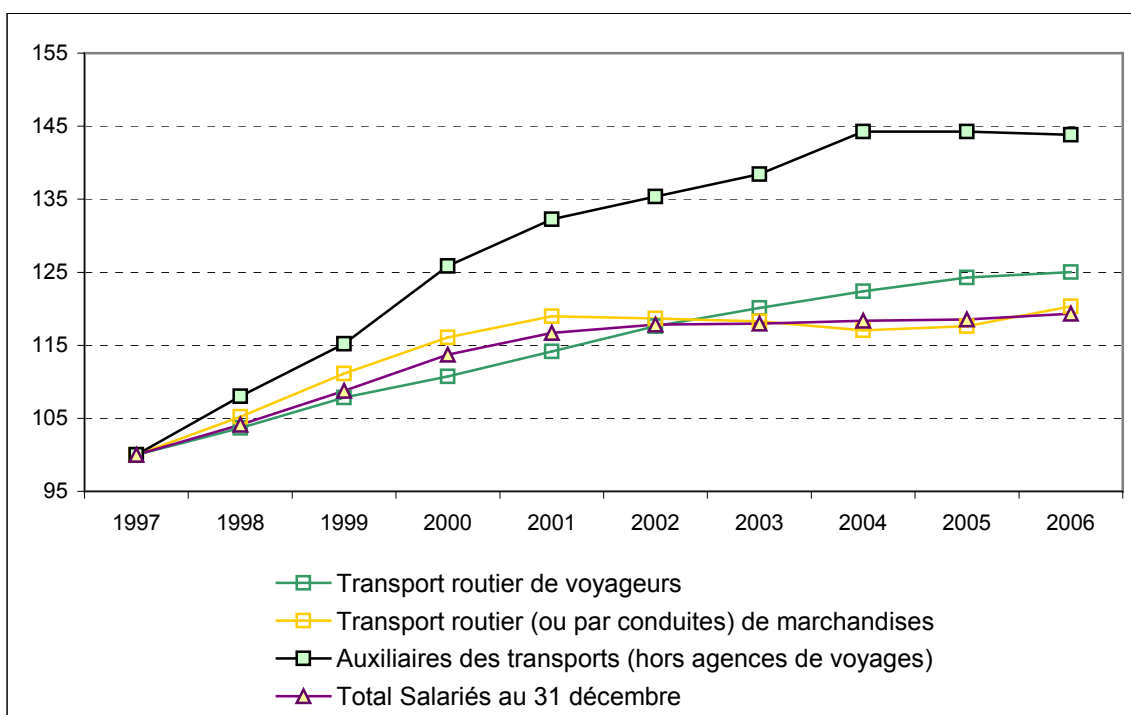
3. APPROCHE SECTORIELLE

En milliers

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Salariés hors champ Unedic	263,0	265,8	270,3	277,0	282,7	282,8	279,1	274,7	271,8	270,4
SNCF	174,2	174,4	175,6	176,5	177,9	176,4	172,0	167,9	164,3	162,8
RATP	39,6	39,7	39,7	41,2	42,6	43,6	43,8	44,0	44,1	44,4
AIR France	49,2	51,7	55,0	59,3	62,2	62,8	63,3	62,7	63,5	63,3
Salariés champ Unedic	602,1	635,1	670,6	706,6	726,9	736,8	741,6	749,3	753,7	761,7
Transports ferroviaires	0,5	0,4	0,6	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,3	0,4
Transport routier de voyageurs	117,4	121,7	126,6	130,0	134,0	138,1	141,0	143,7	145,9	146,8
Transport routier (ou par conduites) de marchandises	286,4	301,3	318,3	332,5	340,8	339,8	338,7	335,2	336,9	344,6
Transports par eau	13,8	13,8	13,6	14,0	14,6	15,2	15,6	15,6	15,9	16,1
Transports aériens et spatial	17,7	18,4	19,9	20,3	17,3	18,2	15,6	14,6	15,0	14,9
Auxiliaires des transports (hors agences de voyages)	166,2	179,5	191,5	209,2	219,8	225,0	230,1	239,8	239,8	239,0
Total Salariés au 31 décembre	865,1	900,9	940,9	983,6	1 009,6	1 019,5	1 020,7	1 024,0	1 025,5	1 032,2
Transports ferroviaires										
Transport routier de voyageurs	26,6	26,8	28,0	26,2	26,9	27,6	28,3	28,6	28,5	nd
Transport routier (ou par conduites) de marchandises	28,0	24,4	28,0	28,4	29,7	27,8	28,4	27,7	25,7	nd
Transports par eau	0,1	1,4	1,4	1,5	1,4	1,3	1,5	1,5	1,6	nd
Transports aériens et spatial	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	nd
Auxiliaires des transports (hors agences de voyages et entreposage frigorifique)	1,0	1,6	2,0	2,2	1,9	2,1	2,6	2,7	2,4	nd
Total Non Salariés ETP	55,8	54,3	59,5	58,3	59,9	59,0	60,8	60,6	58,3	nd
Total Actifs	920,9	955,2	1 000,4	1 041,9	1 069,5	1 078,5	1 081,6	1 084,6	1 083,9	nd

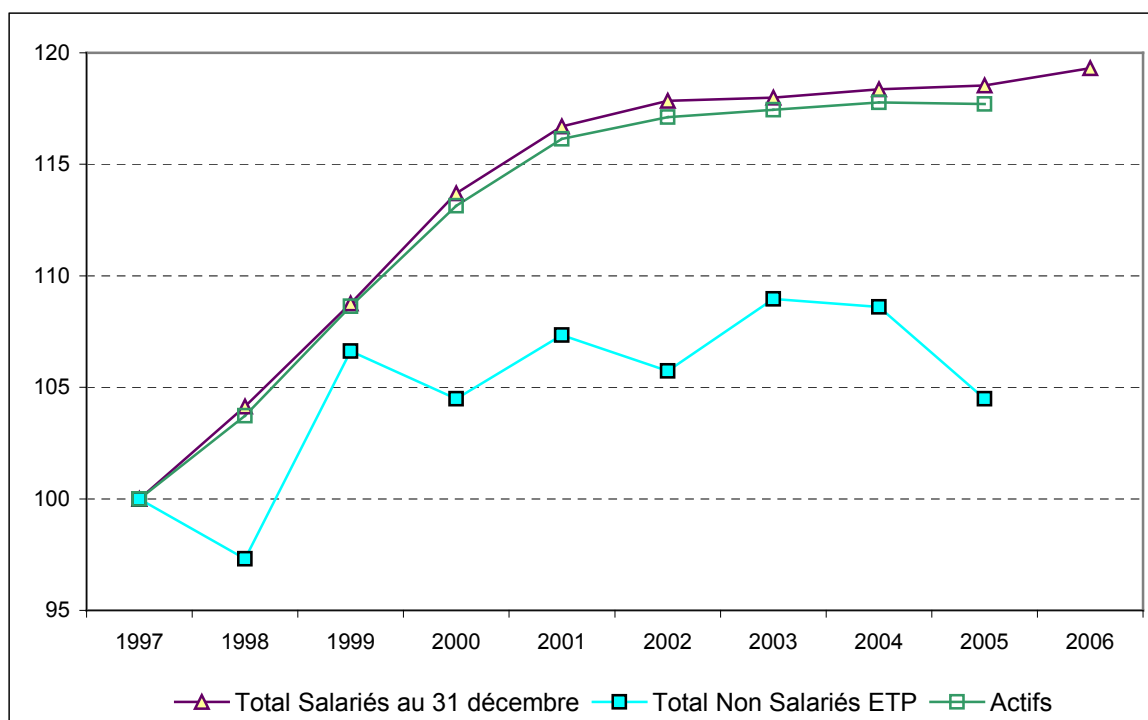
Sources : UNEDIC, données 2006 provisoires, SNCF, RATP, Air France, pour les effectifs salariés, SESP-EAE pour les non salariés ; calculs SESP

En indice 100 en 1997



Sources : Effectifs salariés : UNEDIC, données 2006 provisoires
 Effectifs non salariés : EAE / calculs SESP

En indice 100 en 1997



Sources : Effectifs salariés : UNEDIC, données 2006 provisoires
 Effectifs non salariés : EAE / calculs SESP

• *Evolution annuelle*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Salariés hors champ Unedic		1,1	1,7	2,5	2,1	0,0	-1,3	-1,6	-1,1	-0,5
SNCF		0,1	0,7	0,5	0,8	-0,8	-2,5	-2,4	-2,1	-0,9
RATP		0,3	0,0	3,8	3,4	2,3	0,5	0,5	0,2	0,7
AIR France		5,1	6,4	7,8	4,9	1,0	0,8	-0,9	1,3	-0,3
Salariés Unedic		5,5	5,6	5,4	2,9	1,4	0,7	1,0	0,6	1,1
Transports ferroviaires		-20,0	50,0	-16,7	-20,0	25,0	0,0	0,0	-40,0	33,3
Transport routier de voyageurs		3,7	4,0	2,7	3,1	3,1	2,1	1,9	1,5	0,6
Transport routier (ou par conduites) de marchandises		5,2	5,6	4,5	2,5	-0,3	-0,3	-1,0	0,5	2,3
Transports par eau		0,0	-1,4	2,9	4,3	4,1	2,6	0,0	1,9	1,3
Transports aériens et spatial		4,0	8,2	2,0	-14,8	5,2	-14,3	-6,4	2,7	-0,7
Auxiliaires des transports (hors agences de voyages)		8,0	6,7	9,2	5,1	2,4	2,3	4,2	0,0	-0,3
Total Salariés au 31 décembre		4,1	4,4	4,5	2,6	1,0	0,1	0,3	0,1	0,7

Transports ferroviaires										
Transport routier de voyageurs		0,8	4,5	-6,4	2,7	2,6	2,5	1,1	-0,3	nd
Transport routier (ou par conduites) de marchandises		-12,9	14,8	1,4	4,6	-6,4	2,2	-2,5	-7,2	nd
Transports par eau		1300,0	0,0	7,1	-6,7	-7,1	15,4	0,0	6,7	nd
Transports aériens et spatial		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	-50,0	0,0	nd
Auxiliaires des transports (hors agences de voyages et entreposage frigorifique)		60,0	25,0	10,0	-13,6	10,5	23,8	3,8	-11,1	nd
Total Non Salariés ETP		-2,7	9,6	-2,0	2,7	-1,5	3,1	-0,3	-3,8	nd

Actifs		3,7	4,7	4,1	2,7	0,8	0,3	0,3	-0,1	nd
---------------	--	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------	-----------

Sources : UNEDIC, données 2006 provisoires, SNCF, RATP, Air France, pour les effectifs salariés, SESP-EAE pour les non salariés ; calculs SESP

La Commission des comptes des transports de la Nation souligne l'augmentation dans le secteur des transports de l'emploi salarié en 2006 d'environ 1 % par rapport à 2005, soit 13 000 emplois supplémentaires sur un an. Cette augmentation est due notamment au transport routier de marchandises.

Cette croissance reste toutefois relativement faible en comparaison aux 30 000 emplois créés par an entre 1998 et 2002. Elle marque néanmoins une inflexion sensible par rapport aux trois dernières années où l'emploi avait stagné.

Dans le transport routier de marchandises, le regain d'activité bénéficie essentiellement aux transporteurs de courte distance à l'origine de la création de plus de la moitié des créations d'emploi du secteur. A noter toutefois qu'à la différence des trois années précédentes, les transporteurs de longue distance (TRM interurbain) ne perdent plus d'emplois.

Dans le transport de voyageurs, les tendances se poursuivent en 2006 : réduction de 0,9 % de l'emploi à la SNCF, légère augmentation de l'emploi à la RATP et dans l'aérien.

En complément de ces données relatives aux effectifs employés dans la branche des transports, le tableau ci-dessous permet une approche comparative du recours aux emplois à temps partiel en 2005.

Il présente en outre les salaires nets moyens, par catégorie socioprofessionnelle, dans les différents secteurs.

Part des emplois à temps partiel et salaire net moyen, par CS et secteurs d'activité, en 2005

	Structure par CS du secteur (%)	Emplois à temps partiel (%)	Salaire net moyen (euros)
Transports routiers de marchandises de proximité (602L)			
Cadres	3,5	16,4	38 098
Professions Intermédiaires	5,8	11,8	22 920
Employés	6,7	26,3	16 672
Ouvriers Non Qualifiés	5,6	13,9	15 147
Ouvriers Qualifiés	78,5	8,2	16 944
Ensemble des salariés	100,0	10,2	17 878
Transports routiers de marchandises interurbains (602M)			
Cadres	3,3	14,1	36 890
Professions Intermédiaires	5,3	10,4	22 506
Employés	7,2	23,6	16 341
Ouvriers Non Qualifiés	4,4	19,1	15 433
Ouvriers Qualifiés	79,9	4,8	18 001
Ensemble des salariés	100,0	7,4	18 612
Ensemble des transports routiers de marchandises (602L, M, N, P)			
Cadres	3,3	14,9	37 361
Professions Intermédiaires	5,5	10,9	22 782
Employés	7,1	24,4	16 499
Ouvriers Non Qualifiés	6,0	20,1	15 256
Ouvriers Qualifiés	78,0	6,1	17 635
Ensemble des salariés	100,0	8,8	18 348
Messagerie, fret express (634A)			
Cadres	7,2	6,4	41 648
Professions Intermédiaires	17,0	6,1	22 447
Employés	15,8	12,5	16 345
Ouvriers Non Qualifiés	13,0	15,6	15 337
Ouvriers Qualifiés	46,9	5,0	16 396
Ensemble des salariés	100,0	7,8	19 190
Transports urbains et routiers de voyageurs (602A, B, E, G)			
Cadres	4,4	13,3	44 572
Professions Intermédiaires	9,9	8,8	28 408
Employés	9,9	21,4	20 285
Ouvriers Non Qualifiés	1,4	21,8	18 568
Ouvriers Qualifiés	74,4	24,3	19 957
Ensemble des salariés	100,0	22,0	22 157
Transports maritimes et fluviaux (611A, B et 612Z)			
Cadres	28,7	12,7	45 678
Professions Intermédiaires	18,3	9,7	25 467
Employés	20,6	21,5	17 580
Ouvriers Non Qualifiés	1,5	14,6	18 868
Ouvriers Qualifiés	30,9	12,2	21 894
Ensemble des salariés	100,0	13,8	28 427
Logistique, y compris messagerie (631 et 634)			
Cadres	8,9	8,4	42 339
Professions Intermédiaires	17,7	6,2	23 154
Employés	17,9	12,2	17 165
Ouvriers Non Qualifiés	13,6	13,3	15 025
Ouvriers Qualifiés	42,0	7,5	17 061
Ensemble des salariés	100,0	9,0	20 194

Gestion d'infrastructures de transports (632)			
Cadres	12,9	8,4	45 282
Professions Intermédiaires	22,3	10,0	26 238
Employés	35,0	25,8	19 133
Ouvriers Non Qualifiés	6,6	17,7	16 337
Ouvriers Qualifiés	23,3	7,1	21 192
Ensemble des salariés	100,0	15,2	24 806
TOTAL TRANSPORTS			
Cadres	8,8	9,5	44 580
Professions Intermédiaires	15,2	8,5	25 432
Employés	15,3	19,5	19 297
Ouvriers Non Qualifiés	5,6	16,6	15 884
Ouvriers Qualifiés	55,1	10,1	18 874
Ensemble des salariés	100,0	11,6	22 161

Source : Rapport CCTN 2006 à partir de Insee – DADS 2005; calculs MEDAD / SESP

Le salaire annuel net moyen selon les DADS

Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) Il ne comprend pas les primes de participation (qui ne sont pas imposables)

En particulier, il contient certaines primes d'intéressement et les frais de route.

Pour les salariés à temps complet, les effectifs sont convertis en année-travail (AT) au prorata de leur durée de présence au cours de l'année civile. Les salaires sont rapportés à cette durée pour le calcul des moyennes annuelles. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant 6 mois à 10 000 euros, compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 20 000 euros par an. Les moyennes sont obtenues en pondérant ces salaires annualisés par la durée de présence de chaque salarié.

Dans cette publication, les salaires nets moyens issus des DADS sont donc des salaires nets moyens par année-travail, calculés sur le champ des salariés à temps complet, hors chefs d'entreprise et apprentis stagiaires, qu'ils aient ou non travaillé toute l'année.

4. APPROCHE CONVENTIONNELLE

Evolution des effectifs salariés de 2003 à 2006 dans le cadre d'une approche conventionnelle⁹

Le tableau ci-dessous a été élaboré à la demande des membres de la Commission sociale du CNT. Y sont récapitulées les données émanant de l'OPTL (observatoire des métiers et des qualifications des transports routiers), des organisations professionnelles, des entreprises et celles provenant des administrations (Direction des Affaires maritimes, Direction générale de l'aviation civile)

Il convient en conséquence de souligner que les champs couverts par ces différents tableaux (ceux qui précèdent et le suivant) ne se recoupent pas.

A titre d'exemple, les transports de voyageurs couvrent, dans les tableaux précédents, les transports urbains, les transports réguliers de voyageurs, les téléphériques et remontées

⁹ Seules, les données du transport fluvial intègrent les effectifs non salariés

mécaniques, les transports par taxis et autres transports de voyageurs urbains (soit les codes NAF 602 ABCEG) alors que le tableau ci-dessous ne reprend, sous cet intitulé, que les activités relevant des codes 602 B et G (soit le champ conventionnel des transports routiers de voyageurs)

De même, le transport fluvial est distingué du transport maritime et n'est donc pas repris sous la rubrique unique du transport par eau. Les non salariés y sont en outre mentionnés compte tenu du nombre d'emplois couverts par les artisans bateliers

	2003	2004	2005	2006	06/05
	au 31 / 12	au 31 / 12	au 31 / 12	Au 31 / 12	en %
Transports ferroviaires ⁽¹⁾				nd	
SNCF ⁽²⁾	175 059	171 079	167 923	165 561	- 1,4 %
Total champ conventionnel des transports routiers	564 162	588 058	593 983		
dont transports routiers de marchandises ⁽³⁾	355 302	356 368	354 363	nd	
dont auxiliaires de transport	97 259	105 961	105 688	nd	
dont PRL ⁽⁴⁾		10 678	12 065		
dont Transports routiers de voyageurs ⁽⁵⁾ 602B – 602G	67 866	69 807	75 666	nd	
dont Ambulances ⁽⁵⁾	43 735	45 244	46 201	nd	
Transports urbains ⁽⁶⁾	84 985	85 528	86 189	86 860	0,0 %
dont RATP ⁽²⁾	44 795	45 016	44 963	45 231	
dont Transports urbains de province ⁽⁷⁾	40 190	40 512	41 226	41 629	
Transports aériens ⁽⁸⁾	74 186	73 091	72 724	nd	
dont Air France	57 016	56 488	57 038	57 053	0,0 %
Transport fluvial ⁽⁹⁾	3 476	3 449	3 747		
dont salariés	2 356	2 291	2 490	nd	
dont non salariés	1 120	1 158	1 257	nd	
Transport maritime ⁽¹⁰⁾	9 740	10 016	9 751	17 051	

Source : CNT à partir des données présentées dans le rapport social (approche par mode)

(1) Effectifs des nouveaux opérateurs non disponibles

(2) Bilans sociaux : SNCF, RATP

(3) CPNEFP/ OPTL : les effectifs correspondent à l'agrégation des effectifs du transport routier de marchandises (NAF 602 L et 602 M), du déménagement (NAF 602N) et de la location (NAF 602P)

(4) Emplois relevant des activités de prestations logistiques entrées dans le champ conventionnel

(5) CNPEFP/ OPTL

(6) Des entreprises relevant de la CCNTR assurent du transport urbain en Ile de France. Elles ne sont toutefois pas répertoriées dans les transports urbains puisque relevant du champ de la CNPEFP des transports routiers

(7) Bilan social 2006 UTP

(8) Source : UNEDIC (codes NAF 621Z et 622 Z) et Air France

(9) Pour le fluvial données UNEDIC pour les salariés et EAE pour les non salariés

(10) Rupture de série / note explicative dans la partie « emploi » du transport maritime

III. LA LOGISTIQUE EN FRANCE

[Source : MEDAD / DAEI / SESP/ SESP en bref n°16 de mars 2007 : «l'emploi dans la fonction logistique en France» Henri Mariotte]

Au cours des trente dernières années, la fonction logistique a connu une montée en puissance particulièrement significative se traduisant par une concentration de zones logistiques sur de grands pôles urbains.

En 2005, six zones concernaient environ 1 000 communes (contre 750 en 1996) regroupant 40 % de la surface totale d'entreposage des grands entrepôts. Elles étaient concentrées autour de Paris, Lille et Lyon.

Spécialisés dans les produits de consommation alimentaire et le groupage, les flux en provenance ou à destination de ces zones ont, en dix ans, augmenté deux fois plus vite que sur le reste du territoire, représentant 31 % des tonnes et 41 % des tonnes-kilomètres en 2005.

1. LE SECTEUR DE LA LOGISTIQUE

Les difficultés liées à la définition des métiers et des fonctions que regroupe la logistique et son repérage dans l'économie en rendent la définition complexe.

Considérée dans une acceptation large, la logistique recouvre les activités de transport, de messagerie, d'organisation du transport, d'entreposage, de manutention, de conditionnement et divers services associés.

Dans l'étude du SESP telle qu'elle est présentée ci-dessous, la logistique est définie dans un sens strict : elle a été séparée du transport et doit être entendue comme une activité d'entreposage et de services associés à l'entreposage (manutention, conditionnement)

2. L'EMPLOI DANS LA FONCTION LOGISTIQUE

Pour sa première estimation de l'emploi dans le secteur de la logistique, le SESP a utilisé les déclarations annuelles de données sociales (DADS) L'utilisation de ces données évite l'approche sectorielle et permet de s'intéresser aux emplois logistiques présents aussi bien chez les industriels, les distributeurs (compte propre) que chez les prestataires logistiques, les transporteurs ou les commissionnaires (compte d'autrui)

Le nombre d'emplois dans la logistique peut être évalué à 811 000 en 2004 dont 624 500 (soit 77 %) sont spécifiques à cette activité (responsable d'entrepôt, magasinier, ouvrier de tri, d'emballage...) et 187 000 (soit 23 %) relèvent des emplois « support » (secrétariat, comptabilité...)

Le compte propre, le plus gros employeur de la logistique

Les activités logistiques sont encore majoritairement assurées en interne. Le compte propre reste le plus gros employeur de la logistique, celle-ci étant encore largement intégrée dans les entreprises industrielles et commerciales.

- *Proportion des emplois spécifiques de la logistique et du transport de fret dans certains secteurs*

Secteur d'activité	Part logistique en %	Effectif logistique	Part transport et logistique en %
Industrie, hors automobile	5,5	181 000	6,8
<i>dont récupération</i>	<i>13,2</i>	<i>3 300</i>	<i>30</i>
Automobile	9,3	52 000	10,4
Commerce	8,8	205 000	12
<i>dont commerce de gros/ intermédiaires</i>	<i>15,2</i>	<i>142 000</i>	<i>21,1</i>
<i>dont commerce par correspondance</i>	<i>24,8</i>	<i>6 500</i>	<i>26,4</i>
Ensemble logistique	53	65 000	66
<i>dont entreposage et manutention</i>	<i>58,4</i>	<i>29 000</i>	<i>70,7</i>
<i>dont conditionnement et routage</i>	<i>30,8</i>	<i>10 500</i>	<i>39,9</i>
Ensemble transport de fret	5	24 000	77
<i>dont transport routier de marchandises</i>	<i>5,3</i>	<i>15 000</i>	<i>85,4</i>
Organisation du transport de fret	21,8	29 000	69,1
Intérim	14,1	51 000	16,1

Source: «L'emploi dans la fonction logistique en France» SESP en bref n°16 de mars 2007 à partir de : Insee-DADS 2004, estimations MEDAD/SESP.

Les prestataires spécialisés (logistique pour compte d'autrui) ne regroupent en effet que 22 % de l'emploi logistique soit 174 000 personnes autour des trois périmètres suivants :

- L'entreposage = cœur de la logistique (codes 631D et 631E de la nomenclature NAF)
- La manutention et le conditionnement = périphérie de la logistique (codes 631A, 631B, 748D)
- Une partie de l'organisation (commission, messagerie, affrètement) = logistique étendue

La logistique pour compte d'autrui, une activité très concentrée

L'une des caractéristiques des emplois de la logistique pour compte d'autrui est qu'ils sont regroupés dans un très petit nombre d'entreprises spécialisées.

En effet, les vingt principaux opérateurs réalisent 40 % du chiffre d'affaires et occupent 38 % des salariés (cinq groupes dominent le marché avec plus de 20 % de l'activité)

La logistique pour compte d'autrui emploie 134 000 salariés dans les métiers spécifiques de la logistique dont 40 000 intérimaires qui représentent 14 % des emplois de l'intérim, valeur très supérieure au poids de la logistique dans l'économie marchande (4,2 %)

58 % des emplois de l'entreposage et de la manutention sont des emplois logistiques. Cette part est de 28 % dans le conditionnement et de 22 % pour la messagerie et les organisateurs de transport.

Les caractéristiques des emplois : des emplois peu qualifiés et masculins

Le taux d'encadrement dans la logistique est plus faible que dans l'ensemble de l'économie (9 % contre 18 %) mais, reste néanmoins plus élevé que dans le transport routier où le taux n'est que de 4,5 %.

Si on y inclut l'encadrement intermédiaire, ces taux sont portés à 24 % dans la logistique (pour 38 % dans l'économie) et à 9 % dans le transport routier de marchandises.

La proportion d'emplois peu qualifiés est plus importante dans la logistique que dans l'ensemble de l'économie française.

Les emplois de la logistique sont très majoritairement occupés par des hommes : seulement 18 % de femmes parmi les salariés de la logistique contre 37 % dans l'ensemble de l'économie marchande.

Ce taux est toutefois supérieur aux 7 % de femmes travaillant dans le transport de marchandises.

Les salariés ayant un métier de la logistique sont plus jeunes que dans les métiers du transport. Les moins de 30 ans sont 23,5 % dans la logistique et seulement 16,5 % dans le transport de marchandises.

3. LES REMUNERATIONS

- *Salaires mensuels moyens nets des métiers de la logistique et du transport*

Métiers	Salaire moyen
Métiers de la logistique	
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	3 157
Responsable d'entrepôt, de magasinage	1 840
Ouvriers qualifiés de la manutention, caristes	1 335
Magasiniers spécialisés	1 304
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	1 217
Métiers du transport	
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	3 102
Responsables d'exploitation des transports (non cadres)	1 987
Conducteurs routiers et grands routiers	1 454
Conducteurs livreurs, coursiers	1 335

Source: «L'emploi dans la fonction logistique en France» SESP en bref n°16 de mars 2007 à partir de : Insee-DADS 2004, estimations MEDAD/SESP

Pour ces métiers, les salaires sont équivalents entre entreprises du secteur et entreprises pour compte propre mais ils sont inférieurs de 15 % à la moyenne de l'ensemble de l'économie marchande.

Cette différence est surtout due à la proportion de cadres, plus faible dans ces métiers.

- *Salaires mensuels moyens nets (économie marchande, logistique et transport)*

	Ensemble de l'économie	Métiers de la logistique	Métiers du transport
Ensemble	1 869	1 590	1 579
Cadres	3 591	3 388	3 252
Professions intermédiaires	1 955	1 936	2 182
Ouvriers/employés	1 391	1 426	1 494

Source: «L'emploi dans la fonction logistique en France» SESP en bref n°16 de mars 2007 à partir de : Insee-DADS 2004, estimations MEDAD/SESP

« L'observation de ce secteur devra être poursuivie afin d'approfondir la connaissance que nous en avons et mieux cerner les aspects économiques, sociaux et organisationnels qu'il recouvre. »

IV. LES MODIFICATIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES DANS LES TRANSPORTS

Le présent chapitre présente les modifications législatives et réglementaires intervenues en 2006 et 2007 dans les secteurs des transports terrestres, aérien et maritime.

Il a été réalisé à partir de la contribution de la direction des transports maritimes, routiers et fluviaux – Sous-direction du travail et des affaires sociales et de données disponibles auprès de l'Inspection générale du travail des transports (IGTT)

Par ailleurs, un chapitre supplémentaire a été intégré afin de présenter les arrêts de jurisprudence intéressant particulièrement la branche des transports.

1. LES AVANCEES DE L'HARMONISATION SOCIALE EUROPEENNE

1.1. Les règlements

Règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements CEE n° 38201/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement CEE n° 3820/85.

Ce nouveau règlement introduit des changements importants. On peut citer notamment :

- la fixation d'une durée maximale de conduite de 56 heures sur une semaine calendaire ;
- l'obligation du respect d'un repos hebdomadaire d'au moins 45 heures toutes les deux semaines ;
- des règles plus strictes pour le fractionnement des pauses et des périodes de repos journalier ;
- l'institution de l'extraterritorialité des poursuites pour permettre à un Etat membre de sanctionner une infraction commise dans un autre état membre ;
- la diminution du nombre des exemptions ;
- une plus grande responsabilisation des employeurs et autres acteurs de la chaîne du transport.

Le règlement précise en outre que son application doit se faire dans le respect des durées de travail fixées par la directive 2002/15 du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier. Cette directive fixe notamment à 60 heures maximum la durée du travail sur une semaine isolée.

Il est entré en vigueur le 11 avril 2007.

1.2. Les directives

Directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des règlements du Conseil (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 concernant la législation sociale relative aux activités de transport routier et abrogeant la directive 88/599/CEE du Conseil.

Cette directive prévoit une augmentation progressive du nombre de jours de travail des conducteurs de véhicules soumis aux dispositions des règlements CEE qui doivent être contrôlés : 1 % depuis le 1^{er} mai 2006, 2 % à partir du 1^{er} janvier 2008, 3 % à partir du 1^{er} janvier 2010 et, sous certaines conditions d'équipement des véhicules en chronotachygraphes numériques, 4 % à partir du 1^{er} janvier 2012.

Elle fixe également à au moins 15 % le nombre de jours contrôlés sur la route et à au moins 30 % le nombre de jours contrôlés en entreprises ; à partir du 1^{er} janvier 2008, ces pourcentages seront portés respectivement à au moins 30 % et 50 %.

Cette directive a été transposée en droit national par l'arrêté du 9 mai 2007 mentionné ci-dessous.

Directive du Parlement européen et du Conseil relative à la certification du personnel de bord assurant la conduite de locomotives et de trains sur le réseau ferroviaire de la Communauté.

Cette directive a été définitivement adoptée par le Conseil des Ministres des Transports le 23 octobre 2007. Les Etats membres disposeront pour la transposer de 24 mois à compter de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne, attendue pour la fin de l'année.

Elle vise à arrêter des règles communes pour la certification des conducteurs afin de faciliter leur interopérabilité tout en maintenant un haut niveau de sécurité et en garantissant les conditions de libre circulation des travailleurs dans le secteur ferroviaire. Ces règles concernent les aptitudes physiques, professionnelles et linguistiques des conducteurs et clarifient la responsabilité des Etats membres, des entreprises ferroviaires et des gestionnaires d'infrastructures.

2. LA REGLEMENTATION NATIONALE

Ce chapitre concerne l'ensemble des textes parus en 2006 et 2007 intéressant la branche des transports. Après un texte de portée générale, sont abordés, par date de parution, les textes spécifiques aux transports terrestres, au transport aérien et au transport maritime.

2. 1. Texte de portée générale

Décret n° 2007-935 du 15 mai 2007 pris pour l'application de l'article L 3421-1 (3^{ème} alinéa) du code de la santé publique

Le personnel d'une entreprise de transport terrestre, maritime ou aérien, de marchandises ou de voyageurs mettant en cause la sécurité du transport (fonctions de conduite ou de pilotage et de maintenance des dispositifs de sécurité) sont passibles des peines aggravées prévues au 3^{ème} alinéa de l'article L 3421-1 (cinq ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende)

2. 2. Textes spécifiques aux transports terrestres

Les lois

Loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006 relative à la sécurité et au développement des transports

Cette loi a apporté deux modifications aux articles L 212-11 (durée quotidienne du travail d'un travailleur de nuit) et L 220-3 (repos quotidien) du code du travail afin de tenir compte notamment des spécificités des entreprises de transport sanitaire ainsi que des entreprises de transport routier de voyageurs affectés à des services réguliers ne dépassant pas 50 km.

Elle a également transposé dans le droit national, la directive n° 2003/59/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2003 relative à la formation initiale et continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés au transport de marchandises et de voyageurs.

Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat

Cette loi, bien que non spécifique au secteur des transports, est signalée au regard des incidences sur l'ensemble des activités relevant de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Sont notamment concernées les heures d'équivalence dans le transport routier de marchandises et les heures d'amplitude et de coupure dans le transport routier de voyageurs dans le cadre du nouveau calcul du coefficient d'allègement des charges sociales « dit coefficient Fillon »

La loi TEPA exonère de l'impôt sur le revenu les salaires versés au titre des heures supplémentaires de travail effectuées. Elle instaure également une réduction de cotisations salariales et une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale liées à l'accomplissement des heures supplémentaires ou complémentaires ou à la renonciation de jours de repos.

Les heures d'équivalence ne sont pas concernées par ce dispositif d'allègement de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu introduites par la loi du 21 août 2007.

Les dispositions d'application ont été prévues par le décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007.

La circulaire d'application n°DSS/5B/2007/358 du 1^{er} octobre 2007 a précisé les modalités de mise en œuvre de cette législation nouvelle. Elle a notamment adapté la formule de calcul de la réduction « Fillon » pour tenir compte de la spécificité liée aux équivalences.

Ainsi, la valeur du SMIC est corrigée à proportion de ces heures d'équivalence. Le montant mensuel du SMIC correspondant à 151,67 fois le SMIC horaire de la formule « générale » applicable également aux conducteurs de messagerie sera, pour la formule « conducteur autre que messenger », corrigé à hauteur de 39/35 ou 43/35.

Loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs

Cette loi institue la mise en place dans les entreprises de transport concernées d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. Elle prévoit les conditions de dépôt de préavis de grève après une négociation préalable entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer le préavis. Elle prévoit également la définition, par les autorités organisatrices de transport, des dessertes prioritaires à assurer en cas de perturbation prévisible du trafic.

Les décrets

Décret n° 2006-5 du 4 janvier 2006 modifiant le décret n° 99-1161 du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail du personnel de la Société nationale des chemins de fer français

Le décret définit la période nocturne ainsi que la notion de travailleur de nuit et précise les obligations qui s'attachent à cette qualité : surveillance médicale et possibilité de transfert à un travail de jour en cas de problème avéré de santé dû au travail de nuit.

Pour tenir compte des spécificités de l'activité, le décret met en œuvre les dérogations permises par la directive en matière de pause pour les travailleurs du secteur du transport ferroviaire travaillant à bord des trains ou dont les activités sont liées aux horaires de transport, à la continuité et la régularité du trafic.

De manière dérogatoire, le personnel roulant peut ainsi travailler jusqu'à 8 heures sans interruption sous réserve de bénéficier d'une période équivalente de repos compensateur, incluse dans un repos journalier à la résidence ou dans un repos périodique.

Le décret prend également en compte les adaptations nécessaires pour l'application à la SNCF des dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Décret n° 2006-46 du 13 janvier 2006 portant modification du code de la route

Il prévoit que les conducteurs d'autocars âgés de plus de 60 ans sont soumis à une visite médicale annuelle pour obtenir la prorogation de la validité de leur permis.

Décret n° 2006-303 du 10 mars 2006 relatif aux obligations des employeurs de conducteurs salariés exerçant leur activité sur des véhicules équipés d'un contrôleur électronique.

A la suite de la modification du règlement CEE n° 3821/85 du 20 décembre 1985 définissant les caractéristiques et les conditions d'utilisation de l'appareil de contrôle dans le domaine des transports routiers, ce décret précise les obligations de l'employeur d'un conducteur salarié exerçant son activité sur un véhicule équipé d'un chronotachygraphe électronique.

Pris en application de l'ordonnance n° 58/1310 du 23 décembre 1958, il couvre l'ensemble des conducteurs concernés par la mise en place de cet appareil de contrôle, qu'ils soient

employés dans des entreprises de transport pour compte d'autrui ou dans des sociétés effectuant du transport pour compte propre.

Il prévoit le paiement par les employeurs du droit d'usage de la carte de conducteur de la même manière qu'ils sont déjà tenus de fournir les feuilles d'enregistrement à leurs salariés affectés à la conduite de véhicules équipés d'appareils analogiques.

Le coût de la carte, rapporté à la durée de cinq années de sa validité est, selon l'analyse économique, à peu près équivalent à celui de la fourniture des disques pendant la même durée.

La carte est personnelle au conducteur qui la conserve en cas de départ de l'entreprise.

Le principe de sa prise en charge par les employeurs les conduira à une mutualisation de cet investissement.

Décret n° 2006-408 du 6 avril 2006 modifiant le décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes

Ce décret qui achève pour le secteur concerné, la transposition de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, permet des dérogations à la durée du repos quotidien en deçà de 11 heures pour certaines catégories de personnels. Il prend également les mesures rendues nécessaires par la modification du règlement 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route.

Il prévoit notamment les conditions d'accès du conducteur aux feuilles d'enregistrement de l'appareil de contrôle défini dans le règlement 3821/85 et aux données électroniques enregistrées dans la mémoire de sa carte personnelle.

Décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport urbain de voyageurs

Le décret modifie le décret n° 2000-118 du 14 février 2000. Il fixe les durées minimales du repos journalier, du repos hebdomadaire et des pauses désignées sous le terme de coupures dans le milieu professionnel du transport urbain.

En matière de travail de nuit, il définit une période nocturne ainsi que la notion de travailleur de nuit et précise les obligations qui s'attachent à cette qualité : surveillance médicale et possibilité de transfert à un travail de jour en cas de problème de santé avéré consécutif au travail de nuit.

Il fixe la durée maximale de travail journalier d'un travailleur de nuit.

Pour tenir compte des spécificités de l'activité, le décret met en œuvre les dérogations permises par la directive en matière de repos hebdomadaire, de repos journalier, de pause et de durée du travail de nuit pour les travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier.

Le décret tire également les conséquences de l'arrêt du Conseil d'Etat du 27 juillet 2001 annulant le décret du 14 février 2000 qui prévoyait que des accords collectifs pouvaient déroger à ses dispositions dans un sens défavorable aux salariés.

Ainsi, il fixe de nouvelles dispositions conformes à cet arrêt, notamment en encadrant les durées maximales de l'amplitude de la journée de travail et en supprimant la possibilité de déroger à ses dispositions par accord collectif dans un sens défavorable aux salariés.

Il permet de maintenir les amplitudes appliquées dans les entreprises dans des conditions définies par accord avant la publication du décret du 14 février 2000, dans la limite de 14 heures.

Décret n° 2006-1336 du 3 novembre 2006 relatif à la durée du travail du personnel des entreprises assurant l'exploitation des places couchées dans les trains.

Ce décret complète le décret du 3 novembre 2006 en ce qui concerne les conditions d'aménagement du temps de travail pour le personnel assurant l'exploitation des places couchées dans les trains.

Il achève également la transposition de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en distinguant les dispositions applicables :

-d'une part, au personnel roulant exerçant des fonctions à bord des trains comportant des places couchées, notamment les employés de bord, accompagnateurs, couchettistes et conducteurs ;

- d'autre part, au personnel exerçant des fonctions sédentaires exclusivement liées à la préparation et à l'exploitation des places couchées dans les trains, notamment les agents d'entretien, agents d'exploitation, agents d'exploitation chauffeurs et chefs d'équipe.

Décret n° 2007-13 du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises

Ce décret fait suite à l'annulation, pour vice de forme, par le Conseil d'Etat, des articles 4 à 11 du décret du 31 mars 2005. Il rétablit les dispositions annulées avec une modification : afin de tenir compte de l'arrêt DELLAS (CJCE 1^{er} décembre 2005 ; CE 28 avril 2006), la durée moyenne maximale hebdomadaire de temps de service du personnel roulant n'effectuant pas la totalité de son travail à bord de véhicules de plus de 3,5 tonnes a été ramenée à 48 heures au lieu de 53 heures en moyenne sur 3 ou 4 mois pour les conducteurs « longue distance » et de 50 heures pour les conducteurs en zone courte.

Le décret n° 2007-14 du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport par voie de navigation intérieure

Ce décret transpose la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Il fixe notamment les dispositions particulières applicables, en ce qui concerne le temps de travail et le repos journalier, au transport de fret (flotte classique ou flotte en relèves) et au transport de passagers. Il prévoit également la mise en place d'un livret de contrôle (ou journal de bord pour la flotte en relève) dans le cadre des mesures de contrôle de la durée du travail. Il permet la mise en oeuvre complète des accords signés par les partenaires sociaux en 2001.

Le décret n° 2007-353 du 17 mars 2007 relatif à la durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit et au repos hebdomadaire applicables à certains salariés du secteur des transports et modifiant le code du travail

Ce décret est pris pour l'application aux entreprises de transport terrestre relevant du code du travail, des dispositions des articles L 213-11 (travail de nuit) et L 221-1 (repos hebdomadaire) de ce code issues de l'ordonnance n° 2004-1197 du 12 novembre 2004. Il prévoit qu'un décret fixera, après négociation entre les partenaires sociaux, les modalités d'aménagement du temps de travail dans les entreprises de transport ferroviaire non soumises à des règles spéciales.

Décret n°2007-730 du 7 mai 2007 relatif à une caisse autonome de retraite

Ce décret modifie le statut juridique de la Caisse de Prévoyance et de Retraite des cheminots en la transformant en une caisse autonome de droit privé soumise aux dispositions du titre II du livre 1^{er} du code de la sécurité sociale pour permettre la mise aux normes IFRS des comptes SNCF.

Décret n°2007-934 du 15 mai 2007 relatif au contrôle technique et de sécurité de l'Etat portant sur les remontées mécaniques et les tapis roulants mentionnées à l'article L 342-17-1 du code du tourisme

Ce décret fixe de nouvelles règles en matière de contrôle technique et de sécurité de l'Etat sur les remontées mécaniques destinées uniquement au transport de personnels. Désormais, le STRMTG (service spécialisé du ministère chargé des transports) est chargé d'assurer le contrôle technique et de sécurité sur ces installations. Ce contrôle est identique à celui effectué sur les remontées mécaniques assurant un transport public.

Décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 relatif à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs

Ce décret transpose en droit français la directive européenne 2003/59 du 15 juillet 2003. Elle ne bouleverse pas la réglementation nationale en matière de formation si ce n'est de faire passer la FCOS de trois à cinq jours. Toutefois, elle pose les principes communs d'une formation initiale et continue des conducteurs à l'échelle de l'Europe. Elle standardise les attestations de formation pour favoriser leur reconnaissance mutuelle par les états membres.

Les arrêtés

Arrêté du 31 janvier 2007 relatif à la durée du travail du personnel des entreprises exploitant des voies ferrées d'intérêt local.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 22 octobre 1941, encore en vigueur, en vue de transposer la directive n° 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Il s'applique essentiellement aux salariés des entreprises exploitant à titre principal, sur le territoire national, des chemins de fer secondaires d'intérêt général et des chemins de fer d'intérêt local. Il comporte des dispositions spécifiques au personnel affecté aux services routiers. Les stipulations des conventions et accords collectifs comportant des dispositions plus favorables aux salariés demeurent en vigueur.

Arrêté du 9 mai 2007 transposant la directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des règlements du Conseil (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 concernant la législation sociale relative aux activités de transport routier et abrogeant la directive 88/599/CEE du Conseil.

L'arrêté prévoit notamment que le nombre de journées de travail contrôlées doit être au moins égal à 2 % du nombre de journées de travail (3 % au 1^{er} janvier 2010) En outre, conformément à la directive 2006/22/CE, 15 % des contrôles doivent être effectués sur routes et 30 % lors de contrôles en entreprises. Ces pourcentages sont portés respectivement à 30 et 50 % au 1^{er} janvier 2008.

Arrêté du 3 mai 2007 modifiant l'arrêté du 2 juillet 1982 relatif aux transports en commun de personnes.

Au cours du dernier trimestre 2006, le CNT a été consulté sur le projet de révision générale de ce texte relatif à la construction, la réception, l'aménagement des véhicules et à leur exploitation, rendue nécessaire par de nombreuses modifications successives et l'évolution de la réglementation.

Les travaux ont été menés au sein d'un groupe de travail animé par Yves Bonduelle, de composition élargie [autorités organisatrices de transport (AOT), transporteurs, salariés, associations, constructeurs, administrations concernées...] avec comme objectif de mieux concilier l'utilisation du véhicule, autobus ou autocar, avec la vocation pour laquelle il avait été construit.

Outre les mesures techniques, comme la prévention des incendies, les dispositions concernant l'occupation des sièges et les règles concernant le transport de passagers debout (suspendues à une modification du code de la route), le débat a porté également sur les conditions de travail et de sécurité des conducteurs.

Parmi les progrès accomplis :

- amélioration de la suspension du siège du conducteur et de sa visibilité à partir du poste de conduite ;
- prévention des risques de strangulation dus aux fermetures des portes, (cause d'accidents de travail très graves, voire mortels)
- compléments apportés à la liste des points à vérifier par le transporteur ou le conducteur dans le cadre des mesures à prendre chaque jour avant le départ du véhicule ;
- mise à disposition du conducteur par l'entreprise d'un registre de signalement distinct du carnet d'entretien, qui lui permet de noter les défauts constatés sur les véhicules, comme le prévoit déjà la convention collective ;
- précisions données sur le contenu minimum de la boîte de premiers secours ;
- énumération des affichages et inscriptions admises dans les véhicules (l'information de l'obligation du port de la ceinture de sécurité pouvant être complétée par une annonce verbale du conducteur mais aussi de l'accompagnateur etc.)

En revanche, aucun accord n'est intervenu entre les transporteurs et les conducteurs sur les modalités d'une communication à distance (téléphone portable...), ce que le CNT a regretté dans son avis du 28 novembre 2006 en notant cependant que de nombreuses AOT ont déjà généralisé un tel système.

Enfin, un des points essentiels de la saisine portait sur la réglementation du transport debout. Il n'a pu, pour le moment, être réglé car il suppose une modification du code de la route. Le CNT propose en effet de limiter à 70 km/h la vitesse des véhicules transportant des personnes debout.

2. 3. Textes spécifiques au transport aérien

Décret n° 2006-1032 relatif à la santé au travail du personnel navigant de l'aéronautique civile et modifiant le code du travail

Il précise que les salariés qui exercent l'une des fonctions définies à l'article L 421-1 du code de l'aviation civile bénéficient obligatoirement d'un examen médical avant leur embauche. L'article R 241-48 du code du travail est modifié.

Décret n° 2006-1425 du 21 novembre 2006 relatif aux bases d'exploitation des entreprises de transport aérien et modifiant le code de l'aviation civile

Il précise que l'article L 342-4 du code du travail est applicable aux entreprises de transport aérien au titre de leurs bases d'exploitation situées sur le territoire français.

Article L 342-4 : « un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque son activité est entièrement orientée vers le territoire français ou lorsqu'elle est réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue, notamment par la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur le territoire.

Dans les situations visées au premier alinéa, l'employeur est assujéti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire français »

2. 4. Textes spécifiques au transport maritime

Loi

La loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006 relative à la sécurité et au développement des transports a modifié le code du travail maritime introduit par la loi du 13 décembre 1929.

Décrets

Décret n° 2006-214 du 22 février 2006 relatif au bulletin de paie des marins

Ce décret, paru au Journal Officiel du 25 février 2006 et entré en application au 1^{er} juillet, précise l'ensemble des mentions devant figurer sur le bulletin de paie des marins.

Décret n° 2006-534 du 10 mai 2006 relatif à la protection des jeunes âgés de moins de dix-huit ans embarqués sur les navires

Les risques spécifiques aux jeunes embarqués à titre professionnel ou dans le cadre de la formation doivent être pris en compte dans l'évaluation des risques.

Le décret précise notamment les activités interdites aux moins de seize ans à bord des navires de pêche et celles qui sont interdites aux moins de dix-huit ans embarqués sur les navires.

Des autorisations peuvent toutefois être délivrées, dans le cadre de la formation professionnelle, par l'inspecteur du travail maritime après avis favorable du médecin du travail.

Il prévoit également les modalités de dérogation au travail de nuit et à la durée maximale hebdomadaire de travail.

Les infractions au présent décret sont punies des peines prévues à l'article 15.

Décret n° 2007-1227 du 21 août 2007 relatif à la prévention des risques professionnels maritimes et au bien-être des gens de mer en mer et dans les ports

Le titre I du décret prévoit la création d'un Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels maritimes et du bien-être des gens de mer. Il crée également des commissions portuaires du bien-être des gens de mer.

Le conseil peut être consulté et saisi par le ministre de toute question intéressant la santé et la sécurité.

Il émet annuellement un avis sur le rapport prévu à l'article 2 de la Convention n° 134 de l'OIT analysant le résultat des enquêtes statistiques menées sur les accidents du travail maritimes et les maladies professionnelles des gens de mer.

Le Conseil se prononce annuellement sur le rapport établi par ce ministre concernant l'application des conventions internationales relatives au bien-être et au rapatriement des marins.

Le décret fixe la composition et les modalités de fonctionnement du Conseil.

Des commissions portuaires de bien-être des gens de mer sont créées dans des ports dont la liste fera l'objet d'un arrêté.

Les commissions portuaires examinent l'adéquation aux besoins des gens de mer des moyens et services mis à leur disposition dans les ports.

La prévention des risques professionnels fait l'objet du titre II. Il prévoit la désignation d'un membre de l'équipage chargé de la prévention et traite également du document unique de prévention.

Le décret prévoit également les pénalités en cas d'infractions au présent décret.

La convention internationale du travail maritime de 2006

Les travaux en vue de la ratification de la Convention du travail maritime de 2006 de l'OIT ont commencé.

S'agissant de la France, le ministre chargé du travail a écrit le 23 août 2006 aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat, dans le cadre de la procédure dite de soumission de la convention, en leur confirmant l'intention du gouvernement de ratifier cette convention.

La convention entrera en vigueur dès sa ratification par au moins trente pays représentant 33 % du tonnage mondial.

A ce jour, deux états ont ratifié cette convention, le Liberia en 2006 et les Iles Marshall en 2007, représentant environ 10 % de la flotte mondiale.

En ce qui concerne l'Union européenne, les discussions avancent entre les partenaires sociaux européens en vue d'un accord pris dans le cadre de l'article 139 du Traité.

V. ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Ce chapitre reprend les principaux arrêts du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation rendus en 2006 et 2007, concernant la branche des transports et notamment, le domaine social.

Il est fait référence aux arrêts signalés aux agents de l'inspection du travail des transports par leur service central à partir du bulletin des transports et de la logistique et des arrêts également mentionnés par la publication «liaisons sociales »

Ce chapitre a été validé par une juriste des éditions Lamy.

1. CONSEIL D'ETAT

Droit de grève dans les services publics

CE, 8 mars 2006 n° 278999

Les dirigeants de la RATP n'ont pas méconnu le principe fondamental de la continuité du service public en n'édicte pas une réglementation du droit de grève mettant en place un service minimum.

Age de cessation d'activité dans le transport aérien public de certains personnels navigants

CE, 25 avril 2006 n° 278105

« Le Conseil d'Etat rejette dans cet arrêt la demande d'annulation du décret du 23 décembre 2004 relatif à l'âge de cessation d'activité dans le transport aérien public de certains personnels navigants; Il considère que « la limite d'âge de 55 ans a été prise pour tenir compte de la spécificité des tâches du personnel navigant commercial lorsqu'il travaille en cabine ainsi que des suggestions particulières auxquelles celui-ci est soumis du fait de ses fonctions; qu'ainsi, cette limite d'âge, qui répond à un objectif légitime de bon fonctionnement de la navigation aérienne et de protection des travailleurs, est proportionnée à l'objectif poursuivi ».

Durée du travail dans le transport routier de marchandises

CE du 18 octobre 2006

Annulation des articles 4 à 11 du décret n° 2005-306 du 31 mars 2005 relatif au temps de travail des personnels roulants de transport routier de marchandises fondée sur la méconnaissance de la règle de forme.

L'annulation concerne pour l'essentiel :

- les dispositions relatives à la fixation des durées de temps de service dans un cadre trimestriel, ou dans un cadre quadrimestriel par accord;
- les dispositions relatives au décompte des heures supplémentaires et aux durées maximales des temps de service dans ces deux cadres;
- les dispositions relatives à la fixation des repos compensateurs trimestriels obligatoires;
- les dispositions relatives à la fixation des repos compensateurs lorsque le temps de service, après accord, est fixé dans le cadre quadrimestriel.

Les autres articles du décret du 31 mars 2005 demeurent applicables.

A noter que le gouvernement a limité les effets de cette annulation en publiant, le 5 janvier 2007 un nouveau décret en Conseil d'Etat et en Conseil des ministres qui se substitue au décret annulé.

Celui-ci a rétabli les dispositions annulées avec une modification : afin de tenir compte de l'arrêt DELLAS (CJCE 1er décembre 2005; CE 28 avril 2006), la durée moyenne maximale hebdomadaire de temps de service du personnel roulant n'effectuant pas la totalité de son travail à bord de véhicules de plus de 3,5 tonnes a été ramenée à 48 heures.

2. COUR DE CASSATION

Exercice d'un transport public de marchandises

Cass.crim. 3 janvier 2006 n° 05-80.209

« Attendu que, pour écarter l'argumentation de M. X qui soutenait que le transport à l'occasion duquel l'infraction avait été relevée était effectué en compte propre pour l'entreprise et ne constituait pas un transport public de marchandises, mais une activité soumise à la seule obligation d'inscription prise en application du décret du 30 juillet 1998 relatif au transport par route, au négoce et au courtage de déchets, l'arrêt énonce notamment que « la société Onyx assurait le transport de déchets de papiers solides du producteur, la société Corenso France au destinataire, le CAT Soval à Lapouyade, pour être mis en décharge »; que les juges en déduisent à bon droit qu'il s'agissait d'un transport public de marchandises et que le respect des obligations prévues par le texte susvisé ne dispensait pas le prévenu de se conformer aux obligations relatives au transport public routier de marchandises.

Exercice du droit de grève

Cass. Soc. 7 juin 2006 n° 04-17.116

Un préavis unique peut porter sur des arrêts de travail d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours (entreprise investie d'une mission de service public)

En l'espèce, il s'agissait d'une cessation de travail d'une durée quotidienne de 55 minutes chaque jour, sur plusieurs jours, tout en poursuivant l'exécution du travail le reste de la journée.

Non paiement des temps de pause

Cass. Soc. 23 mars 2007 n° 05-40.697 FS-D

Pauses : peu importe l'horaire tardif et l'éloignement du centre ville

Ayant constaté qu'au cours des différentes tractions, le salarié arrivé sur la plate-forme de déchargement pouvait, après dépôt de sa remorque, disposer du véhicule-tracteur pour ses déplacements personnels, sans être tenu de répondre à aucun travail ni de rester à proximité de la remorque pendant les coupures de 21 h à 23 h et de 3 h45 à 5 h45, l'éloignement des lieux de déchargement du centre ville ou l'heure tardive ne constituant pas en eux-mêmes des éléments permettant de déduire que le salarié ne pouvait vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a légalement justifié sa décision (rejet de la demande de paiement des pauses)

Réduction facultative du temps de travail à 35 heures dans le transport sanitaire

Cass. Soc. 13 juin 2007 n° 05-44.843 FS-PB

L'accord-cadre d'aménagement et de réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire du 4 mai 2000 n'impose pas la réduction effective du temps de travail hebdomadaire à 35 heures et ne prévoit le paiement d'une indemnité différentielle qu'en cas de réduction effective du temps de travail.

Requalification d'un contrat de franchisé en contrat de travail

Cass. Soc. 26 septembre 2007 n° 1790 F-D

Requalification d'un contrat de franchisé, dans une activité de transport de plis et de petits colis, en contrat de travail au motif que la personne franchisée se voyait imposer les horaires d'enlèvement et de livraison et n'était pas libre de pratiquer une politique personnelle de prix.

Reconnaissance de la légalité d'une grève dans un réseau de transports urbains

Cass. Soc. 23 octobre 2007

La Cour de Cassation a cassé, le 23 octobre, un arrêt rendu par la Cour d'appel d'Aix en Provence déclarant illégale une longue grève menée à l'automne 2005 par la régie des transports de Marseille (RTM) Dans son arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que la défense du mode d'exploitation du réseau des transports urbains constituait une revendication d'ordre professionnel et que la capacité de l'employeur à satisfaire les revendications des salariés était sans incidence sur la légitimité de la grève.

3. COUR D'APPEL

A signaler enfin que la régie des transports publics de Nancy a été condamnée, le 5 octobre 2007, par la Cour d'appel à indemniser le temps d'habillage et de déshabillage d'une soixantaine de ses conducteurs, équivalent à dix minutes de travail par jour.

4. COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Dumping social

L'avocat général de la Cour de justice européenne a rendu, le 22 mai 2007 un avis favorable aux syndicats suédois opposés à une entreprise de construction LETONNE qui pratiquait des salaires inférieurs à ceux prévus par les conventions collectives de la Suède.

L'avocat général, dont l'avis est souvent suivi par la Cour de justice des communautés européennes, a conclu que « les syndicats peuvent, par des actions collectives motivées par des objectifs d'intérêt général et proportionnés, contraindre un prestataire de service d'un autre état membre à souscrire à un taux de salaire prévu par une convention collective »

B. APPROCHE PAR MODE

I. LES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Cette étude couvre les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport et reprises sous les codes N.A.F. Suivants :

602 B Transports routiers réguliers de voyageurs
602 G Autres transports routiers de voyageurs
602 L Transports routiers de marchandises de proximité
602 M Transports routiers de marchandises interurbains
602 N Déménagement
602 P Location de camions avec conducteurs
631 E Entreposage non frigorifique (partie)
634 A Messagerie, fret express
634 B Affrètement
634 C Organisation des transports internationaux
641 C Autres activités de courrier
712 A Location d'autres matériels de transports terrestres (partie)
746 Z Enquêtes et sécurité (partie)
851 J Ambulances

Cette approche conventionnelle permet de présenter les travaux de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (C.N.P.E.) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications « transport et logistique » chargé de la préparation du bilan annuel de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications (partie B.I.3.1 à 3.3.)

Ce chapitre recouvre à la fois les secteurs du transport de marchandises et du transport de personnes.

Nous devons en effet constater que peu de données sont spécifiques à ce dernier secteur d'activité et il serait souhaitable de pouvoir combler cette lacune à l'avenir.

NB. Légende des tableaux :

TRM : transport routier de marchandises
DEM : déménagement
LOC : location de véhicules avec conducteurs
AUX : auxiliaires du transport
PRL : activités de prestations logistiques
TRV : transport routier de voyageurs
AMB : ambulances

1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007

Pour la première fois depuis trois ans, l'ensemble de la branche des transports enregistre une légère progression de l'emploi de 1,3 % par rapport à 2005 ;

Deux secteurs d'activité concourent principalement à cette progression :

- le transport routier de marchandises (+ 5,3 % pour le TRM de proximité et + 1,2 % pour le TRM interurbain)
- le secteur des auxiliaires du transport qui enregistrent respectivement 7 200 et 7 500 créations d'emplois au cours de l'année bien que la messagerie continue de perdre des effectifs (- 2,6 % en 2006 après - 3,7 % en 2005)

Parallèlement, les temps partiel et l'intérim continuent de croître dans le transport routier de marchandises.

Dans le même temps, le vieillissement de la population s'accroît, les plus de 45 ans représentant désormais 33,3 % des effectifs contre 32,5 % un an avant et 28,6 % en 2004.

Ce vieillissement est encore plus sensible parmi le personnel roulant notamment en voyageurs où 53 % des conducteurs ont plus de 45 ans.

Enfin, la féminisation se poursuit surtout dans le transport de voyageurs (26 %) et les services sanitaires (42,8 %)

En matière de dialogue social, la signature de l'accord portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport routier et des activités auxiliaires du transport du 7 décembre 2006 (arrêté d'extension du 9 mars 2007 – JO du 15 mars) entre TLF et cinq des six syndicats de transport routier met un terme aux difficiles négociations salariales qui avaient marqué l'année 2005.

Cette signature a été suivie par le départ de la Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) de l'Union des fédérations de transport (UFT) jusque là seule signataire, avec l'Unotra, des accords pour la partie patronale.

De ce fait, le dialogue social est resté au point mort pendant une grande partie de l'année 2007 dans le transport routier de marchandises.

Enfin, les entreprises de transport interurbain de voyageurs, dans le cadre des services de transports réguliers et scolaires, entrent dans le périmètre de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.

Dans le cadre des négociations devant aboutir, avant le 1^{er} janvier 2008, à la signature d'un accord-cadre prévoyant une procédure de prévention des conflits, les discussions ont été engagées depuis le 25 septembre 2007, entre la Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) et les organisations syndicales de salariés. Fin 2007, aucun accord de branche n'a toutefois été conclu. Les entreprises doivent également élaborer un plan de déplacement adapté aux priorités de desserte et aux niveaux de services définis par l'autorité organisatrice de transport et un plan d'information des usagers.

2. LE CONTEXTE ECONOMIQUE

L'année 2006 enregistre une reprise des transports terrestres de marchandises, le transport routier enregistrant la plus forte augmentation (+ 4,5 %), contribuant pour 90 % à la croissance des transports terrestres.

Ainsi, selon le bilan social annuel 2006 du TRM (édition décembre 2007), les entreprises du secteur devraient connaître un net redressement de leurs résultats consécutif à la reprise de l'activité, à l'augmentation des prix et à la désinflation énergétique de fin d'année. Le taux de marge des résultats d'exploitation devrait dépasser les 15 % avec toutefois des situations diverses suivant les entreprises.

La croissance des transports nationaux réalisés par les poids lourds français s'établit à 2 % (1,5 % pour le compte d'autrui, 4,4 % pour le compte propre et environ 1,9 % pour les véhicules utilitaires légers)

A noter que l'essentiel des services est assuré par le transport pour compte d'autrui, le compte propre ne représentant que 15 % des tonnes-kilomètres réalisées en national et une part infime à l'international.

Le transport international, quant à lui, se stabilise après plusieurs années de baisse sans inverser toutefois la tendance observée jusqu'alors puisque les pavillons étrangers continuent de gagner du terrain. En effet, les transports d'échanges entre la France et le reste de l'Europe réalisés par les pavillons routiers étrangers progressent de 6,5 %.

L'analyse conduite par le SESP (SESP en bref n°22 décembre 2007) distingue toutefois la longue et la courte distance dans les échanges internationaux. Ainsi, la place du pavillon français décroît fortement dans les échanges longue distance puisque les trajets en charge de plus de 1 000 kilomètres sont passés de 40 % des tonnes-kilomètres réalisés en 1996 à l'international à 23 % en 2005.

3. LES DONNEES SOCIALES

3.1. La démographie des entreprises

Situation au 1er janvier 2006

Au 1er janvier 2006, sur la base des données Unedic, l'observatoire constate que la baisse du nombre d'établissements avec salariés, amorcé depuis 2001, se poursuit en 2005.

01/01/2001	01/01/2002	01/01/2003	01/01/2004	01/01/2005	01/01/2006
36 223*	36 260*	35 990*	35 445*	35 259*	34 941*

Source : Unedic

*Afin de pouvoir comparer la démographie des entreprises sur les six dernières années, ce tableau ne comprend pas les établissements du secteur d'activité de prestations logistiques (631 E)

Au 1er janvier 2006, l'intégration des activités de prestations logistiques porte le nombre d'établissements à 35 211.

Enfin, l'OPTL¹⁰ a recensé 27 669 établissements sans salarié au 1^{er} janvier 2006 ce qui correspond à une augmentation de 19 % du nombre de ces entreprises entre 2001 et 2006 parallèlement à l'augmentation du recours à la sous-traitance.

- Répartition du nombre d'établissements par secteur

Secteurs	31/12/04	31/12/05	Ecart	Part nationale %
TRM	21 272	20 832	- 440	59,2 %
TRV	2 712	2 859	+ 147	8,1 %
DEM	1 307	1 314	+ 7	3,7 %
LOC	1 406	1 351	- 55	3,8 %
AUX	3 682	3 698	+ 16	10,5 %
PRL	228	270	+ 42	0,8 %
AMB	4 880	4 887	+ 7	13,9 %
Total	35 487	35 211	- 276	100 %

Source : Unedic

- Soit une répartition comme suit entre activités de transport de marchandises et de personnes

Secteurs	31/12/04	31/12/05	Ecart
marchandises	27 895	27 465	- 430
Voyageurs	7 592	7 746	+ 154

Source : Unedic

- Répartition par secteur et par taille au 31 décembre 2005

Secteurs	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et +
TRM	64,7 %	29,6 %	5,7 %
TRV	43,8 %	42,5 %	13,7 %
DEM	66,7 %	31,5 %	1,8 %
LOC	60,6 %	31,8 %	7,6 %
AUX	47,0 %	39,7 %	13,3 %
PRL	54,1 %	32,2 %	13,7 %
AMB	66,1 %	33,4 %	0,5 %
TOTAL	61,2 %	32,4 %	6,4 %

Source : Unedic

- Soit une répartition comme suit entre activités de transport de marchandises et de personnes

Secteurs	1 à 9 sal.	10 à 49 sal.	50 sal. et plus	Total
marchandises	17 061	8 569	1 835	27 465
Voyageurs	4 484	2 845	417	7 746
Total	21 545	11 414	2 252	35 211
Répartition %	61,2 %	32,4 %	6,4 %	100 %

Source : Unedic

¹⁰ OPTL « Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique »

Un phénomène de concentration qui se poursuit mais nuancé en fonction des activités

La baisse du nombre d'établissements avec salariés ne se vérifie pas toutefois dans toutes les activités. Elle touche essentiellement le transport routier de marchandises (- 2,1 %) et surtout la location (- 3,6 %)

Cette érosion affecte en priorité en 2005 les établissements de 1 à 4 salariés, poursuivant ainsi le phénomène de regroupement amorcé depuis plusieurs années.

Dans le transport de voyageurs, le nombre d'établissements continue de progresser mais de façon moins forte (+ 0,5 %)

Il reste stable dans les activités du déménagement, du transport sanitaire ainsi que dans les activités auxiliaires du transport.

- Enfin, l'UNEDIC souligne la très forte augmentation du nombre d'établissements d'entreposage non frigorifique (+ 18,4 %) mais sans qu'il soit possible d'en tirer des conclusions du fait de l'intégration récente de cette activité.

3.2. L'emploi

Les effectifs salariés au 31 décembre 2005

L'Unedic comptabilise 581 918 salariés au 1er janvier 2006 dans le périmètre du champ conventionnel (comprenant les activités de prestations logistiques) soit une très légère augmentation par rapport au 1er janvier 2005 (0,78 %)

Rappelons, comme indiqué ci-dessus, les 27 668 artisans indépendants venant s'ajouter à ces effectifs salariés.

- *Répartition des effectifs par secteur*

Secteurs	31/12/2004	31/12/2005	Ecart	Nationale
TRM	317 955	317 122	- 833	54,5 %
TRV	69 807	75 666	+ 5 859	13,0 %
DEM	13 762	13 978	+ 216	2,4 %
LOC	24 651	23 263	- 1 388	+ 4,0 %
AUX	95 283	93 623	- 1 660	+ 16,1 %
PRL	10 678	12 065	+ 1 387	2,1 %
AMB	45 244	46 201	+ 957	7,9 %
Total	577 380	581 918	4 538	100 %

Source : Unedic

- *Soit une répartition comme suit entre activités de transport de marchandises et de personnes*

Secteurs	31/12/04	31/12/05	Ecart
marchandises	462 329	460 051	- 2 278
Voyageurs	115 051	121 867	+ 6 816

Source : Unedic

Nous constatons donc, pour l'année 2005 :

La forte augmentation des effectifs dans le secteur du transport routier de voyageurs (+ 8 %) par rapport au 1er janvier 2005.

La stabilité, voire la diminution des effectifs du transport routier de marchandises au profit de l'organisation logistique qui voit ses effectifs augmenter (+ 12 %) comme le souligne l'OPTL.

- Répartition par secteur et par taille au 1er janvier 2006

Secteurs	1 à 9 sal.	10 à 49 sal.	50 sal. et plus	Total
marchandises	66 796	191 250	202 005	460 051
Voyageurs	22 443	56 626	42 798	121 867
Total	89 239	247 876	244 803	581 918

Source : Unedic

Estimations 2006

Les prévisions de l'OPTL pour 2006 s'établissent à 588 000 salariés, prestataires logistiques inclus, soit 6 000 créations nettes représentant une hausse de 1% du niveau des emplois par rapport à la fin 2005.

- Evolution sur 5 ans

31/12/01	31/12/02	31/12/03	31/12/04	31/12/05
557 737*	563 377*	564 162*	566 692*	569 855*

Source : Unedic

* Hors PRL afin de pouvoir établir une comparaison sur cette période, ce secteur ayant été intégré au champ conventionnel qu'au 1er février 2005.

Les emplois de conduite dans le transport routier

Globalement, les conducteurs représentent 69,9 % des effectifs totaux fin 2005 (69,1 % fin 2004 et 70,6 % fin 2003)

- Les emplois de conduite dans le transport routier

	01/01/2001	01/01/2002	01/01/2003	01/01/2004	01/01/2005	01/01/2006
marchandises	298 560	307 470	305 740	305 058	302 149	304 183
Voyageurs	50 502	51 887	53 525	55 171	57 021	61 874
ambulances	30 898	33 452	35 544	37 861	39 533	40 165
Total	379 960	392 809	394 809	398 090	398 703	406 222

Source : Unedic

En 5 ans, le nombre de conducteurs routiers a progressé de 1,88 % en transport de marchandises, de 2,7 % en transport routier de voyageurs et de près de 30 % chez les ambulanciers.

Le marché de l'emploi

Evolution des embauches et des départs au cours de l'année 2005

On estime à 118 455 le nombre d'embauches enregistrées au cours de l'année 2005 (+ 3,59 %) dont 57 % dans le transport de marchandises. 73,7 % des contrats ont été conclus dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée.

Les embauches concernent essentiellement les classes d'âge jeunes (39 % ont moins de 30 ans)

10 109 conducteurs de moins de 26 ans ont été embauchés dans le secteur du transport routier de marchandises (60,3 %) et 2 898 dans le secteur des ambulanciers.

Le taux de rotation de 19,3 % est stable par rapport à 2004 et conforme à celui constaté dans l'industrie (19,3 %) mais inférieur à celui constaté dans les secteurs de la construction (22,2 %) et du tertiaire (52,9 %)

En ce qui concerne les départs le premier motif est la démission (39,8 %) suivi des fins de contrats à durée déterminée (18,3 %)

Fin essai	Démiss.	Fin CDD	Lic. éco.	Lic. aut	retraite	Transfert	autres
4,8 %	39,8 %	18,3 %	6,3 %	13,0 %	7,2 %	5,1 %	5,5 %

Source : enquête AFT

Les offres d'emploi

A partir des données ANPE, les offres d'emploi peuvent être ventilées de la façon suivante :

- 50 734 offres concernent le transport logistique;
- 60 % des offres proposées sont des offres en CDI et 90 % à temps complet;
- Plus de 26 000 offres ont été déposées en 2006 pour des postes de conducteurs routiers de marchandises, dont plus de 60 % en CDI ;
- Le taux de satisfaction des offres dépasse les 88 %.

L'emploi différencié

Le travail à temps partiel

Selon le Bilan Social annuel 2006 du TRM (édition décembre 2007), le taux de recours aux contrats de travail à temps partiel est, dans le transport routier de marchandises élargi, plus faible que celui de l'ensemble des transports (8,2 % contre 11,6 %) Ce taux atteint toutefois 15,6 % pour les ouvriers non qualifiés de la messagerie.

L'OPTL souligne que dans le transport de voyageurs, ce taux atteint 33 % (du fait notamment de l'activité de transport scolaire) suivi par le secteur des ambulances où 15,8 % des contrats sont à temps partiel.

Ainsi, plus d'un conducteur sur trois en transport de voyageurs a un contrat à temps partiel et 14,8 % dans le secteur du transport sanitaire.

	TRM	DEM	LOC	AUX	PRL	TRV	AMB	TOUS
Complet	98,8 %	97,9 %	98,4 %	98,6 %	98,5 %	63,0 %	85,2 %	92,0 %
Partiel	1,2 %	2,1 %	1,6 %	1,4 %	1,5 %	33,0 %	15,8 %	8,0 %

Source : enquête AFT

Globalement, les contrats de travail à temps partiel se répartissent équitablement entre les hommes (24 737 contrats) et les femmes (22 205 contrats) mais compte tenu du faible nombre d'emplois féminins, celles-ci ont très souvent des contrats à temps partiel.

Les contrats à durée déterminée

Sur l'ensemble des contrats conclus, 44,2 % ont une durée de 3 à 11 mois et 35,7 %, une durée inférieure à 3 mois.

En outre, selon l'observatoire, seulement 6,6 % des contrats en CDD se transforment en CDI.

Le recours au travail temporaire

Les transports routiers connaissent une forte augmentation du recours à l'intérim avec 40 150 missions en 2005 contre 34 616 en 2004 soit une hausse de 0,8 %.

Selon l'observatoire, cette augmentation est largement imputable au transport routier de marchandises (+ 34,6 %)

A l'inverse, le recours à l'intérim baisse fortement dans les activités auxiliaires du transport et dans le transport routier de voyageurs.

En transport routier de marchandises ainsi que pour les activités auxiliaires, il s'agit essentiellement de missions courtes, de 1 à 2 semaines.

Compte tenu du fort développement de l'intérim dans le transport routier de marchandises, cet indicateur devra être suivi avec attention et notamment le recours à de tels contrats dans les activités de prestations logistiques.

Rappelons que l'étude menée par le SESP¹¹ avance le chiffre de 40 000 intérimaires dans les métiers de la logistique représentant 40 % des emplois de l'intérim.

¹¹ « L'emploi dans la logistique des transports » SESP en bref n° 16 de mars 2007

A noter que, selon une étude de la DARES, 2006 a connu une hausse généralisée de l'intérim. Ainsi, pour la troisième année consécutive, l'intérim poursuit sa croissance avec une progression globale du volume d'emploi intérimaire de 2,9 % (2,9 % en 2005 et 2,6 % en 2004) qui se décline, suivant les secteurs, de la façon suivante :

- Industrie : + 2,2 %
- Construction : 4,6 % (9,7 % en 2005)
- Secteur tertiaire : 2,8 % (5,5 % en 2005)
- Le secteur des transports (tous modes confondus) est le plus prolifique avec une hausse de 8,6 %.

Les caractéristiques des salariés

Les indicateurs repris ci-dessous, tout comme les indicateurs emploi, sont issus de la consolidation nationale des indicateurs des tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

- *Un vieillissement de la population salarié qui s'accroît*

	35ans et moins-		36-45 ans		46 ans et plus+	
	2005	Estimations 2006	2005	Estimations 2006	2005	Estimations 2006
TRM	34,1 %	32,9 %	34,4 %	35,1 %	31,6 %	32 %
DEM	42,5 %	44 %	29,6 %	29,7 %	27,9 %	26,3 %
LOC	32,5 %	31,7 %	36,8 %	35,6 %	30,6 %	32,7 %
AUX	38,9 %	37,9 %	32,2 %	32,7 %	28,8 %	29,4 %
PRL	47,3 %	46,1 %	31,5 %	32,5 %	21,2 %	21,4 %
TRV	20,2 %	20,5 %	29,8 %	28,9 %	50 %	50,6 %
AMB	45,8 %	44,1 %	28,7 %	29,2 %	25,4 %	26,7 %

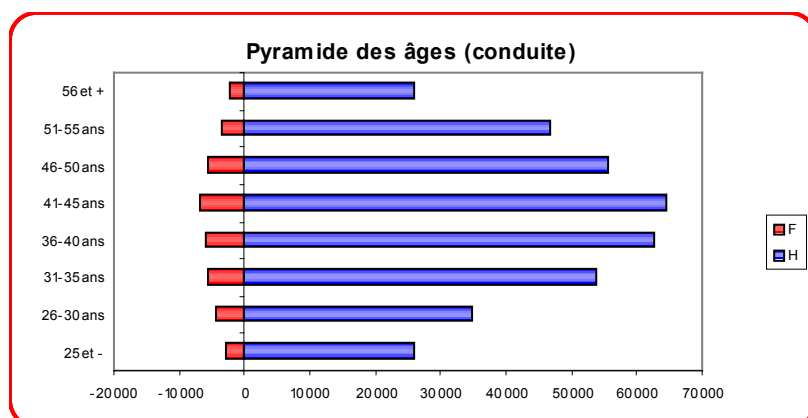
Source : Enquête AFT – estimations 2006

Le vieillissement de la population se poursuit, prolongeant la tendance observée depuis 1990.

Les salariés âgés de plus de 45 ans représentent désormais 33,3 % des effectifs alors qu'ils n'étaient que 32,5 % en 2005 et surtout 28,6 % l'année précédente. De même, les plus de 55 ans représentent 6,9 % des effectifs globaux contre 6,5 % en 2005.

Comme le met en évidence le tableau ci-dessus, la situation est particulièrement préoccupante en transport routier de voyageurs puisque la population des plus de 46 ans est passée de 50 à 50,6 % sur une année.

- *La pyramide des âges en conduite*



Source : enquête AFT

Le vieillissement général est encore plus marqué au sein de la famille conduite.

34,4 % des conducteurs ont plus de 45 ans (53 % en transport routier de voyageurs) et seulement 31,3 % ont moins de 36 ans (18,2 % de conducteurs voyageurs)

Des effectifs salariés prédominants dans les catégories employés et ouvriers

Les effectifs salariés du transport routier se caractérisent par un faible pourcentage de personnel d'encadrement dont le nombre continue de décroître (- 2,2 % pour les cadres et - 6,3 % pour les agents de maîtrise)

- *Evolution des salariés par catégorie socioprofessionnelle et par secteur*

	TRM	DEM	LOC	AUX	PRL	TRV	AMB	TOUS
Cadres	4,9 %	7,5 %	4,8 %	9,1 %	5,0 %	3,2 %	4,6 %	5,4 %
Maîtrise	2,4 %	2,8 %	3,2 %	12,6 %	10,9 %	3,2 %	0,9 %	4,2 %
Empl./ouv.	92,7 %	89,6 %	92,1 %	78,3 %	84,1 %	93,6 %	94,6 %	90,4 %

Source : enquête AFT

Les effectifs des personnels ouvriers et employés représentent désormais 90,4 % des effectifs. Dans l'ensemble du secteur du transport routier, le nombre de cadres poursuit la baisse déjà amorcée (- 2,2 %)

Le phénomène est encore plus sensible avec les agents de maîtrise qui enregistre une baisse de 6,3 %.

Ces deux catégories professionnelles ne représentent plus respectivement que 5,4 % (contre 5,5 %) et 4,2 % (contre 4,6 %) des effectifs de la branche

Une féminisation encore faible mais qui progresse

Les hommes représentent 81,8 % des effectifs mais la proportion de femmes augmente du fait notamment de l'introduction des activités de prestations logistiques.

- Répartition hommes/femmes dans les secteurs d'activité

	TRM	DEM	LOC	AUX	PRL	TRV	AMB	TOTAL
Hommes	88,8 %	84,9 %	90,4 %	72,6 %	69,7 %	75,9 %	60,3 %	81,8 %
Femmes	11,2 %	15,1 %	9,6 %	27,4 %	30,3 %	24,1 %	39,7 %	18,2 %

Source : Unedic

C'est chez les ambulanciers que le pourcentage de femmes est le plus important compte tenu du caractère paramédical des fonctions qui y sont exercées, encore fortement assurées par un personnel féminin.

Parmi les conducteurs, seulement 9,1 % des emplois sont occupés par des femmes. Outre le transport sanitaire (40,0 %) elles occupent également 21,4 % des emplois de conduite dans le transport de voyageurs où le transport scolaire est souvent assuré par des femmes à temps partiel.

- Répartition hommes/femmes chez les conducteurs

	TRM	DEM	LOC	AUX	PRL	TRV	AMB	TOUS
Hommes	97,6 %	99,2 %	97,2 %	96,1 %	93,5 %	78,6 %	60,0 %	90,9 %
Femmes	2,4 %	0,8 %	2,8 %	3,9 %	6,5 %	21,4 %	40,0 %	9,1 %

Source : enquête AFT

L'ancienneté des salariés

De source AFT, l'ancienneté des salariés augmente dans les entreprises relevant du champ conventionnel, 57 % d'entre eux comptant une ancienneté supérieure à 4 ans.

De même, selon le rapport annuel de branche relatif aux transports routiers de marchandises et aux activités auxiliaires du transport (bilan 2005 – perspectives 2006) parmi les conducteurs, 50 % ont une ancienneté supérieure à 4 ans et parmi ceux-ci plus de 20 % ont plus de 10 ans d'ancienneté.

Ainsi, l'ancienneté moyenne d'un conducteur se situe aux alentours de 8 ans.

3.3. La formation professionnelle

Les formations obligatoires des conducteurs routiers

Rappel de la réglementation

Suite à la loi du 6 février 1998, tous les conducteurs routiers professionnels sont désormais couverts par les formations obligatoires (FIMO et FCOS) :

- Décret n° 97-608 du 31 mai 1997 concernant les conducteurs salariés du transport public routier de marchandises;
- Décret n° 98-1039 du 18 novembre 1998 généralisation les formations aux conducteurs non salariés du transport public routier de marchandises;
- Décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 généralisant les formations aux conducteurs du transport routier de voyageurs
- Décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 généralisant les formations pour les conducteurs salariés du compte propre.

Généralisation d'une formation obligatoire à l'ensemble des conducteurs des états membres

- Décret du 11 septembre 2007 transpose en droit français la directive européenne 2003/59 du 15 juillet 2003 relative à la formation initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs.

Cette directive ne bouleverse pas la réglementation nationale, si ce n'est de faire passer la FCOS de trois à cinq jours. Par contre, elle pose, à l'échelle de l'Europe, les principes communs d'une formation initiale et continue. Elle standardise par ailleurs les attestations de formation pour favoriser leur reconnaissance mutuelle par les états membres.

- Arrêté du 3 janvier 2008 (JO du 29 janvier) relatif au programme et aux modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs. Ce texte, pris en application de l'article 13 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007, doit entrer en vigueur à compter du 10 septembre 2008 pour le transport routier de voyageurs et du 10 septembre 2009 pour le transport routier de marchandises.

Bilan des formations obligatoires à la fin de l'année 2006 (Source : DGMT)

A la fin de l'année 2006, les formations initiales minimales obligatoires (FIMO) et les formations continues obligatoires de sécurité (FCOS), tels qu'ils sont établis par la DGMT, donnent lieu au bilan suivant :

Année 2006	FIMO						FCOS			
	Nombre de stagiaires	Nombre attestations délivrées	Taux de réussite « FIMO sèches »	Nombre attestations délivrées au titre du TP	Nombre attestations FIMO délivrées au titre des CAP-BEP	Total des attestations délivrées	Nombre de stagiaires	Nombre attestations délivrées en centre	nombre attestations moniteur entreprise	Total des attestations délivrées
Total « compte d'autrui »	16 926	16 609	98 %	5 277	805	22 691		47 598	6 282	53 880
Total « compte propre »	1 965	1 894	96,4 %			1 894	1 317	1 299		37 297
Total « voyageurs »	3 896	3 766	96,6 %	2 146	72	5 984				6 531
Totaux	22 787	22 269		7 423	877	30 569				97 708

Source : DGMT

- *Résultats globaux des formations délivrées en 2005 et 2006*

	FIMO			FCOS		
	2005	2006	%	2005	2006	%
CA	20 336	22 691	11,6 %	77 858	53 880	- 30,8 %
CP	1 212	1 894	56,3 %	18 952	37 297	96,8 %
TRV	5 142	5 984	16,4 %	23 085	6 531	- 71,7 %
TOTAL	26 690	30 569	14,5 %	119 895	97 708	- 18,5 %

Source : DGMT

Les FIMO

Le tableau ci-dessus fait apparaître une progression moyenne des FIMO délivrées en 2006 de 14,5 % par rapport à 2005.

Le nombre de FIMO délivrées pour le transport public routier de marchandises a augmenté, en 2006, de 11,6 % après des années de stagnation, voire de diminution (- 8,9 % en 2005 par rapport à 2004), évolution reflétant une augmentation du nombre d'embauches dans ce secteur.

S'agissant du transport routier interurbain de voyageurs, le nombre de FIMO est en augmentation de 16,4 %, reflétant également une augmentation du nombre d'embauches.

En effet, les dispositions transitoires prévues par l'article 18 du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 ont prévu qu'à compter du 1er septembre 2005, les dispositions relatives à la FIMO sont applicables à tout conducteur d'un véhicule de transport en commun de personnes quel que soit son âge.

Ainsi, toutes les personnes concernées ont régularisé leur situation avant cette date ce qui a justifié l'augmentation des FIMO constatée en 2004 et 2005.

Il faut noter également la forte augmentation des FIMO délivrées pour le transport routier de marchandises pour compte propre (+ 56,3 % en 2006) liée au calendrier de mise en place des obligations de FIMO dans ce secteur en application du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004.

Les FCOS

Ce même tableau fait apparaître une diminution moyenne des FCOS délivrées en 2006 de 18,5 % par rapport à 2005.

Le nombre de FCOS délivrées pour le transport public routier de marchandises a diminué de 30,8 % compte tenu de l'échéancier quinquennal suivant lequel les formations doivent être renouvelées (les années 2004 et 2005 correspondaient au renouvellement des premières attestations)

Le nombre de FCOS délivrées pour le transport public routier interurbain de voyageurs a diminué de 71,7 % après les fortes augmentations constatées en 2003 et 2004 en raison du calendrier des mesures transitoires tel qu'il résultait de l'article 19 du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002, selon lequel les conducteurs nés après le 1er septembre 1959 devaient avoir satisfait à l'obligation de FCOS au plus tard le 31 août 2004, et par le renouvellement en 2005 des premières FCOS délivrées en 2000.

Enfin, le nombre de FCOS délivrées pour le transport routier de marchandises pour compte propre a fortement augmenté en 2006 (+ 96,8 %) en raison de la mise en oeuvre de la réglementation concernant ce secteur (par rapport à 2003 : + 104,4 % en 2004 et + 97,6 % en 2005)

La formation professionnelle

Ce bilan en terme de formation professionnelle dans les transports routiers est issu des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL) complétés par les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les formations en alternance et professionnalisation

En formation par alternance, le dispositif du contrat de professionnalisation est en très forte progression (+ 64,6 %) après deux années de baisse consécutives au lancement de ce nouveau dispositif en remplacement des contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation.

Ainsi, 5 770 contrats ont été signés en 2006 contre 3 506 en 2005, l'alternance retrouvant presque son niveau des années 200-2001.

Les autres types de formation

A côté des formations en alternance, si on exclut les formations FCOS, qui ont très fortement diminué comme indiqué ci-dessus, les autres formations sont par contre en progression de 12,1 % (149 478 contre 133 396)

- *Effectifs en formation en 2005 et 2006 dans les transports routiers et activités auxiliaires*

	Direction /gestion	Conduite (hors FCOS)	Ventes/achats/techniques d'exploitation	Maintenanc e	total
2005	12 334	55 595	62 489	2 888	133 306
2006	13 322	65 204	68 003	2 949	149 478
Ecart 05/06	+ 8 %	+ 17,3 %	+ 8,8 %	+ 2,1 %	+ 12,1 %

Source : enquête AFT

Dans les différentes activités, le pourcentage de salariés ayant suivi une formation reste élevé (près de 37 %) en dépit de la baisse du nombre de FCOS.

Ces données reprennent l'ensemble des formations assurées par l'AFT, PROMOTRANS et l'AFPA ainsi que l'ensemble des formations dispensées par l'Education nationale dès lors qu'elles relèvent de la convention conclue avec l'AFT.

Les titres professionnels de la conduite routière (Source : AFPA)

En complément des données émanant de la Commission paritaire pour l'emploi, les statistiques ci-dessous permettent de prendre en compte l'ensemble des formations dispensées dans le cadre des titres professionnels de la conduite routière.

De ce fait, ils prennent en compte les formations dispensées au-delà du champ conventionnel précédemment retenu et incluent les formations dispensées par l'ensemble des organismes de formation.

Dans le secteur de la conduite routière, le volume de candidats présentés en 2006 (tous organismes de formations confondus) est d'environ 12 500 personnes réparties comme suit :

- Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur : 6 180
- Conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules : 3 230
- Conducteur du transport routier interurbain de voyageurs : 2 930
- Agent commercial et de conduite du transport routier urbain de voyageurs : 110
- Conducteur-livreur sur véhicule utilitaire léger : 180

Nous constatons que les présentations aux certifications des titres CTRMP et CTRMTV continuent leur progression et gagnent 10 % par rapport à l'année 2004.

Sur la même période, la progression la plus importante concerne le titre CTRIV (2 000 en 2004, environ 3 000 en 2006) Cette évolution s'accompagne d'une féminisation qui progresse de 2 % par an pour atteindre, en 2006, 30 % des effectifs présentés au titre.

Le taux de réussite se situe globalement à 72 %.

La demande concernant les titres professionnels de conducteur-livreur et d'agent commercial devraient également augmenter.

3.4. La durée du travail

Le temps de travail des personnels de conduite du transport routier demeure une question centrale en matière sociale car composante essentielle des conditions de travail dans ce secteur d'activité.

En outre, la durée même du temps de service, notamment pour le transport routier de marchandises, la pratique d'horaires décalés auxquelles s'ajoute l'éloignement du domicile, constituent autant de contraintes qu'il convient de prendre en compte au regard des difficultés de recrutement qui s'annoncent avec les nombreux départs à la retraite prévus dans les toutes prochaines années.

Dans le transport routier de voyageurs, ces contraintes sont, à l'inverse, liées au recours important au temps partiel dans le cadre de l'activité de transport scolaire.

Or, appréhender la durée du travail des personnels mobiles n'est pas aisé du fait :

- d'une part, de l'absence de chronotachygraphe pour les véhicules de moins de 3,5 tonnes en marchandises et moins de neuf places en transport de voyageurs ;
- d'autre part, de l'utilisation pratique du chronotachygraphe qui ne donne pas systématiquement un enregistrement correct des différents temps composant l'activité du conducteur. Ainsi, l'inspection du travail des transports constate une baisse de l'indice de transparence témoignant ainsi d'un enregistrement moins fiable des différents temps d'activité des conducteurs.

LE DISPOSITIF D'ENQUETE SUR LA DUREE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

Les données disponibles à ce jour relatives à la durée du travail des conducteurs routiers sont issues :

- d'une part du Bilan social annuel 2006 du transport routier de marchandises (édition décembre 2007)
- d'autre part du rapport annuel 2006 établi par l'inspection du travail des transports suite aux contrôles en entreprises (édition septembre 2007)

Les démarches et périodes analysées sont différentes et expliquent dès lors les écarts constatés :

L'enquête « chronotachygraphes »

Avertissement :

De 2001 à 2004, le champ de l'enquête « chronotachygraphes » était celui du TRM restreint : le TRM de proximité (602L) et le TRM interurbain (602M)

Depuis 2005, il couvre le TRM élargi : c'est-à-dire aussi la location avec chauffeur (602P) et la messagerie (634A)

En 2006, le temps de service hebdomadaire des conducteurs routiers, pour une semaine de 5 jours et plus, est de 44,6 heures dans le TRM élargi et de 44,9 heures dans le TRM restreint.

La stabilité, entre 2005 et 2006, du temps de service moyen des conducteurs du TRM élargi cache une augmentation de celui des conducteurs « courte distance », de l'ordre de 40 minutes, et une diminution de celui des « grands routiers » de l'ordre de 30 minutes.

En 2006, les grands routiers du TRM élargi travaillent en moyenne 46,6 heures par semaine contre 43,5 heures pour les conducteurs « courte distance », soit 3,1 heure de plus (contre 4,6 heures en 2005), si l'on ne considère que les semaines de travail « complètes » (cinq jours et plus)

Pour l'ensemble des conducteurs du TRM élargi, la conduite occupe, en 2006, les deux tiers du temps de service moyen mais les grands routiers, mobilisés sur de plus longs trajets, y consacrent 72 % de leur temps de service hebdomadaire, les autres travaux occupant 17 %.

- *Décomposition du temps de service hebdomadaire des conducteurs routiers du TRM* selon le rythme de travail*

	TRM restreint			TRM élargi	
	2004	2005	2006	2005	2006
Temps de service					
Grand routier	47,6	47,2	46,6	47,1	46,6
Courte distance	44,1	43,1	43,5	42,5	43,2
Ensemble	45,8	45,1	44,9	44,6	44,6
Temps de conduite					
Grand routier	35,4	34,9	33,9	34,6	33,6
Courte distance	27,1	26,2	26,8	25,3	26,2
Ensemble	31,2	30,5	29,9	29,6	29,3
Temps de travail (hors conduite)					
Grand routier	5,8	6,9	7,6	7,1	7,9
Courte distance	11,5	12,4	12,4	13,2	12,9
Ensemble	8,7	9,7	10,3	10,4	10,8
Temps d'attente					
Grand routier	6,4	5,4	5,1	5,3	5,1
Courte distance	5,5	4,4	4,3	4,0	4,1
Ensemble	5,9	4,9	4,7	4,6	4,5

Source : Bilan social annuel du TRM édition

décembre 2007, **Champ TRM restreint : activités 602L et 602M*, ***Champ TRM élargi : activités 602L, 602M, 602P et 634A (depuis 2005)*

Les données issues de l'activité de contrôle de l'inspection du travail des transports portant sur l'année 2006

Elles sont exclusivement issues des analyses réalisées par les inspecteurs et contrôleurs du travail à partir du logiciel de lecture des feuilles d'enregistrement SOLID et portent sur l'année 2006.

Elles ne concernent que le transport routier de marchandises, excluant le transport de fonds, le déménagement et la messagerie mais présente l'originalité de prendre en compte le transport routier de voyageurs, notamment depuis 2005.

Elles n'ont pas toutefois de valeur statistique dans la mesure où les analyses peuvent concerner principalement des conducteurs pour lesquels des difficultés relatives au respect de la durée du travail ont été relevées. Néanmoins, l'observation se fait sur des bases harmonisées et fiables excluant l'impact du travail à temps partiel ainsi que les périodes d'absences ou de congés.

Par ailleurs, la pertinence des données suppose que le conducteur manipule correctement le sélecteur du chronotachygraphe.

Par convention, il a été décidé que l'utilisation correcte du sélecteur est réputée acquise pour une journée lorsqu'il est enregistré au moins trois types d'activités différentes.

Or, cet indice de 78 % en 2006 est en forte baisse au regard des observations des années antérieures (environ 85 % dans les années 2003 et 2004)

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats issus de l'analyse des feuilles d'enregistrement à l'aide du logiciel SOLID respectivement pour les conducteurs « longue distance » du TRM, les conducteurs « courte distance » et les conducteurs du transport routier de personnes.

A noter que, bien que le décret n°83-40 applicable au TRM ne prévoit plus de durée maximale mensuelle, cet indicateur a été conservé afin de pouvoir réaliser des comparaisons avec les années précédentes¹².

¹² Décompte au trimestre (ou au quadrimestre) de la durée moyenne hebdomadaire de travail.

- *Temps de travail des conducteurs en 2005 et 2006 – données SOLID/IGTT*

	2005	2006
Conducteurs « longue distance » TRM		
Nombre de semaines analysées	16 098	14 209
Nombre de mois-conducteurs analysés	3 890	3 418
Indice de transparence	79 %	78 %
Temps de service hebdomadaire	48h46	49h06
Taux de dépassement du temps de service hebdomadaire (> 56H)	18 %	19 %
Temps de service mensuel	201h04	202h18
Taux de dépassement du temps de service mensuel (>220H)	25 %	26 %
Conducteurs « courte distance » TRM		
Nombre de semaines analysées	14 582	16 467
Nombre de mois-conducteurs analysés	3 392	3 608
Indice de transparence	84 %	73 %
Temps de service hebdomadaire	46h43	45h38
Taux de dépassement du temps de service hebdomadaire (> 56H)	20 %	17,7 %
Temps de service mensuel	194h25	189h05
Taux de dépassement du temps de service mensuel (>220H)	25 %	20 %
Conducteurs de transports routiers de personnes*		
Nombre de semaines analysées	5 295	3 590
Nombre de mois-conducteurs analysés	1 062	696
Indice de transparence	74 %	72 %
Temps de service hebdomadaire	47h44	46h57
Taux de dépassement du temps de service hebdomadaire (> 56H)	40 %	35 %
Temps de service mensuel	196h37	194h31
Taux de dépassement du temps de service mensuel (>220H)	32 %	29 %

- l'observation des données pour cette catégorie de conducteurs a démarré en 2005

Il ressort de ces tableaux que les durées de service et de travail paraissent relativement stables entre 2005 et 2006, voire pour certaines catégories de conducteurs en légère baisse.

Toutefois, le faible indice de transparence, notamment pour le transport routier de personnes, peut avoir une incidence sur le niveau de ces durées de travail.

D'autre part, les dépassements des durées maximales (en semaine et mois-conducteur) restent à un niveau encore très important¹³.

Aussi, l'action coordonnée 2007-2008 relative aux conditions de travail dans le secteur du transport routier a fixé des objectifs tendant à l'augmentation du taux de transparence et du nombre de semaines où la durée de travail et de service est conforme à la réglementation.

3.5. Les rémunérations

Les rémunérations conventionnelles

- *dans le transport routier de marchandises*

¹³ A noter que le dépassement de la durée mensuelle de temps de service ne constitue plus une infraction au terme du décret n° 2007-13 du 4 janvier 2007 (cf. décompte au trimestre ou quadrimestre)

Le protocole d'accord conclu le 25 novembre 2002 avait établi la politique salariale conventionnelle pour la période du 1^{er} juillet 2002 au 1^{er} juillet 2005.

Ainsi, à titre d'exemple, le taux horaire d'un conducteur au coefficient 150M a été revalorisé de 12,86 % sur cette période.

Ces revalorisations n'ont toutefois, pas été aussi fortes que les augmentations du SMIC consécutives au processus d'unification des garanties mensuelles de rémunération issu de l'application des 35 heures (+ 17,6 % entre décembre 2002 et décembre 2005)

De fait, au 1^{er} juillet 2005 dans le transport routier de marchandises, seul le taux horaire à l'embauche d'un conducteur au coefficient 150M était supérieur au taux du SMIC.

Un accord portant revalorisation des rémunérations conventionnelles a été signé, le 7 décembre 2006 entre TLF et cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC, FO, FNCR et CFE-CGC). Cet accord met fin à l'accord triennal 2002-2005. Il revalorise les minima conventionnels, à compter du 1er janvier 2007, de 4,75 % en moyenne pondérée, soit + 3,4 % pour les coefficients les plus hauts et + 5,3 % pour les plus bas. Ainsi, tous les taux horaires applicables au 1er janvier 2007 seront supérieurs au SMIC, avec un taux horaire à l'embauche débutant à 8,37€/h pour les coefficients les plus bas applicables aux ouvriers (coefficients 115 à 120) Le coefficient 150 M revalorisé s'élève à 8,80 €/h.

Les négociations visant à revaloriser les rémunérations conventionnelles ont été à nouveau ouvertes en octobre 2007.

Les partenaires sociaux sont toutefois dans l'attente de la décision du Conseil d'Etat suite au recours des organisations syndicales contre le décret du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises et souhaitent par ailleurs connaître l'impact de la loi TEPA sur les salaires avant de poursuivre les négociations.

➤ *dans le transport routier de voyageurs*

L'ensemble des fédérations des organisations patronales (UFT, FNTV et UNOSTRA) et des organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FO, FNCR et CFE-CGC) a signé, le 19 septembre 2006, les avenants relatifs à la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de l'année 2006.

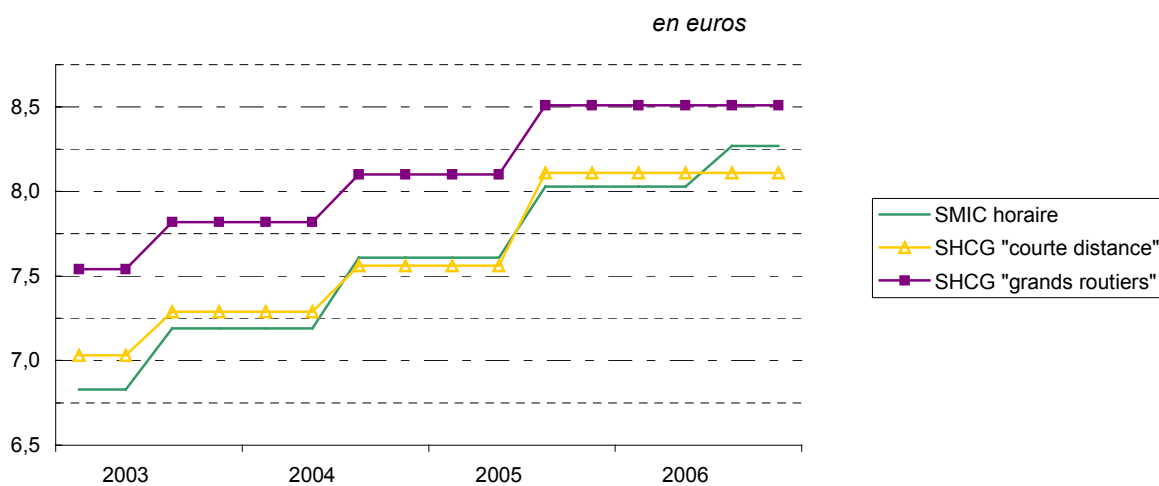
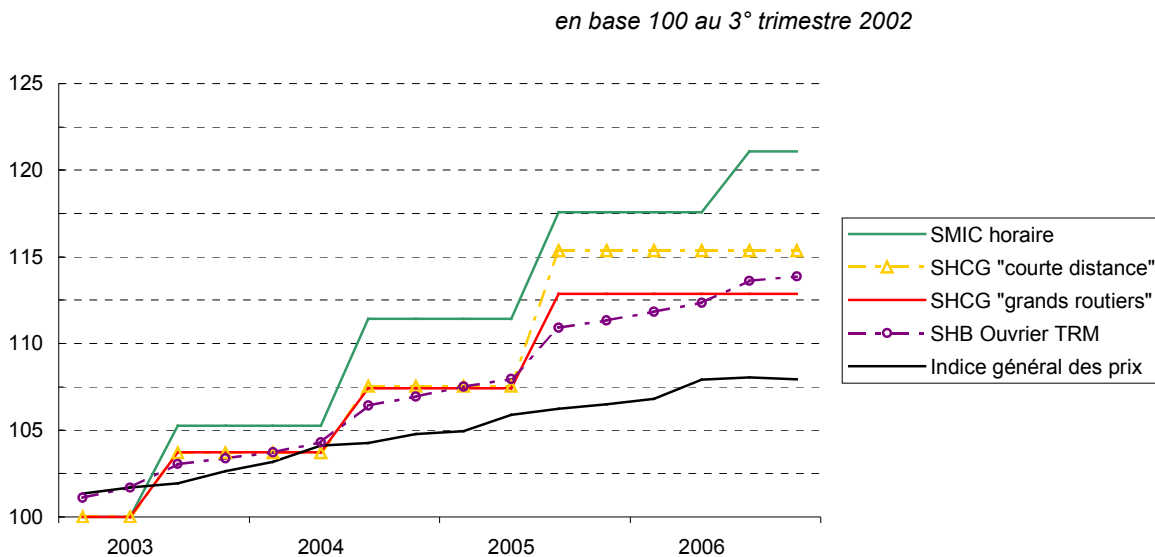
Cette signature a pour effet principal de revaloriser les grilles de rémunérations, pour l'ensemble des annexes 1 à 4 de la CCNTR, de + 3,05 % pour une application au 1^{er} octobre 2006.

De plus, cette signature opère une réévaluation au dessus du SMIC des coefficients les plus bas.

Ainsi, les coefficients compris entre le 110V et le 128V passent de 8,27 € à 8,30 € brut de l'heure.

De nouveaux avenants ont été signés le 13 juillet 2007 par l'UFT et la FNTV d'une part, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC d'autre part, revalorisant les rémunérations conventionnelles de 1,5 % au 1^{er} juillet 2007 et à 2,2 % au 1^{er} janvier 2008.

Evolutions du salaire horaire ouvrier, des salaires conventionnels, du SMIC, et de l'indice des prix



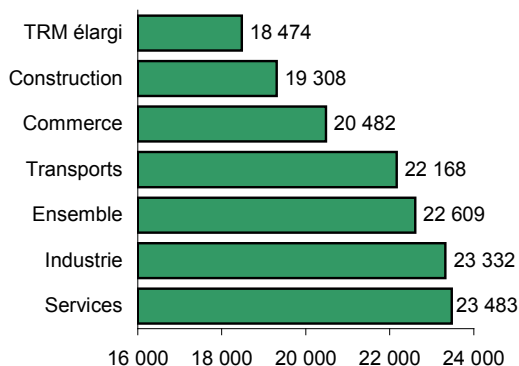
Sources : Bilan social 2006 du TRM (édition décembre 2007) à partir de : Dares - Enquête trimestrielle Acemo, Insee, MEDAD/DTMRF, calculs MEDAD/SESP

SHCG : salaire horaire conventionnel garanti
 Références : courte distance, coefficient 128M
 grands routiers, coefficient 150M

Données comparatives entre le secteur du transport et autres secteurs d'activité

Ces comparaisons sont issues du bilan social annuel 2006 du TRM (édition décembre 2007)

Salaires annuels nets moyens selon les secteurs d'activité en 2005 (en euros) :



Source : Bilan social annuel 2006 du TRM, édition décembre 2007, à partir de Insee - DADS 2005, calculs MEDAD/SESP

- Salaires annuels nets moyens selon la catégorie socioprofessionnelle dans les transports en 2005

indices 100 = secteur des transports

	Cadres	Prof. Inter.	Employés	Ouvriers	Conducteurs	Ensemble
Transport ferroviaire	80	100	107	122	103	113
Transport urbain	104	117	119	118	118	111
TRV	95	91	86	96	99	87
TRM	86	89	85	93	98	83
Transport par conduites	104	112	114	140	91	142
Transport maritime et fluvial	102	100	91	117	103	128
Transport aérien	143	113	121	124	120	163
Services auxiliaires	98	96	94	94	100	98
Transport	100	100	100	100	100	100

Source : Bilan social annuel 2006 du TRM, édition décembre 2007, à partir de Insee - DADS 2005, calculs MEDAD/SESP

3.6. La sécurité et la prévention des risques professionnels

Accidentologie des conducteurs

- Bilan par catégories de conducteur suivant le type de véhicule

		2003			2004			2005			2006		
		tués	BG	BL	tués	BG	BL	Tués	BH	BL	Tués	BH	BL
1	camionnettes	55	154	919	48	100	816	38	240	563	86	697	991
2	Camions TR	46	89	459	26	72	406	31	202	306	46	425	405
3	TR semi remorques	51	94	329	45	76	310	47	191	215	30	177	148
Total 2+3		97		971	71		864	78		914	76		1155
4	Transport en commun	2	11	86	0	3	80	1	31	92	2	38	74

Source : ONISR

Un changement de définition est intervenu entre 2004 et 2005 :

tué = mort à 30 jours *au lieu de 6*

BH : blessé hospitalisé de plus de 24 h *au lieu de BG = blessé hospitalisé plus de 6 jours*

Il y a donc rupture de la série statistique entre 2004 et 2005. On peut comparer entre elles les années 2003 et 2004 et, ensuite, les années 2005 et 2006.

Accidents de poids lourds

Les rubriques 2 et 3 rassemblent les poids lourds (véhicules de plus de 3,5 tonnes)

- *Extrait de l'étude sectorielle « Les PL et la sécurité routière en France en 2005 » ONISR*

En 2005, sur les 90 tués à bord des poids lourds, 78 sont des conducteurs. Parmi eux :

- 6 ont moins de 25 ans
- 1 a au moins 65 ans
- 44 ont entre 35 et 54 ans

71 conducteurs ont été tués en rase campagne (soit hors autoroute)

- *Etudes de la CNAMTS sur les déclarations d'accidents du travail mortels du CTNC : une part croissante des malaises*

En 2006, l'étude des déclarations d'accidents mortels confirme les constats suivants :

- Les malaises deviennent la première cause des accidents mortels du travail du CTNC. Parmi les secteurs d'activités, le transport représente 75% des cas contre 60% en 2005 et le n° de risque 602MD (TRM) représente 40% des cas contre 35% en 2005 ;

- Le risque routier est en diminution

Cependant la situation du TRM reste de plus en plus préoccupante : la fréquence des accidents mortels du travail y est 5 fois supérieure à celle du CTN¹⁴

Camionnettes

Actuellement, l'accidentologie des VUL¹⁵ est difficile à évaluer précisément du fait des difficultés de suivi des statistiques.

Extrait bilan 2006 de la sécurité routière ONISR

« En ce qui concerne les accidents dans lesquels est impliquée au moins une camionnette, il n'est pas possible de procéder à leur analyse du fait de problèmes de remplissage des bulletins d'analyse d'accidents corporels qui ont perturbé les résultats en 2006 »

De nombreux facteurs de risques sont liés aux VUL qui sont à la fois :

- un moyen de déplacement (cf. présence ou absence d'équipements de sécurité) ;
- un lieu de travail : donc risques au poste de conduite et risques liés au chargement ;
- une machine, donc risques liés aux conditions d'utilisation et d'entretien.

¹⁴ Pour une approche détaillée de l'accidentologie dans le TRM, se reporter au bilan social du transport routier de marchandises de l'année 2006, édition décembre 2007.

¹⁵ VUL : véhicules utilitaires légers

Un état des lieux, portant sur plus de 4 000 véhicules (dont un tiers dans le BTP), a été effectué en 2005 par les CRAM.

De ces travaux sont issues les douze propositions suivantes :

(www.risqueroutierprofessionnel.fr)

1. *Evaluation du risque routier* : sensibiliser les employeurs à la nécessité d'intégrer le risque routier dans le document unique ;
2. *Contrôle technique* : instaurer un contrôle technique annuel pour les VUL ;
3. *Normalisation* : définir et publier une norme internationale (ISO) sur l'arrimage des charges et les systèmes de retenue à bord des VUL ;
4. *Carnet de suivi et d'entretien des VUL* : mise en place d'un support écrit (actuellement : constats visuels 80% mais écrit 25%) ;
5. *Pneumatiques* : mieux gérer les pneumatiques des flottes de VUL pour garantir la sécurité des salariés ;
6. *Airbag* : généraliser l'airbag, conducteur et passager, en série sur l'ensemble des gammes de VUL ;
7. *ABS* : généraliser l'ABS en série sur l'ensemble des gammes de VUL ;
8. *ESC/ESP* : généraliser l'ESC/ESP en série sur l'ensemble des gammes de VUL ;
9. *Témoin de surcharge* : développer un système automatique d'évaluation de la surcharge sur les VUL ;
10. *Aménagements* : définir des recommandations techniques pour un aménagement plus sûr de la zone de chargement des VUL ;
11. *Post permis professionnel* : passer du concept de conduite à celui d'usage professionnel d'un VUL ;
12. *Groupe commun de concertation* : mettre en relation des différents acteurs et agir de façon concertée pour une meilleure sécurité des VUL.

Une réflexion a été lancée sur ce thème au sein de la Commission sociale, en partenariat avec la CNAMTS, évoquant notamment la possibilité de reconnaître le VUL comme outil de travail, comme c'est le cas en Allemagne.

3.7. Le dialogue social

Principales dispositions conventionnelles intervenues dans le transport routier en 2006 et au cours du 1er semestre 2007 :

ANNEE 2006

En 2006, 46 réunions se sont tenues dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR)

Concernant l'ensemble du champ conventionnel, il convient de souligner la signature de **l'avenant n°5 du 13 février 2006**, modifiant l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation **OPCA Transports**.

Cet avenant a pour objet de rendre cohérent le champ de compétences de l'OPCA Transports avec celui de la convention collective. Il vise plus précisément à prendre en compte les

activités des entreprises ou établissements identifiés sous le code NAF 631 E « entreposage non frigorifique » exerçant, à titre principal pour le compte de tiers, des activités de prestations logistiques entrées récemment dans le champ d'application conventionnel (article 1er du protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004 étendu par arrêté du 4 janvier 2005)

Par ailleurs, les secteurs d'activité entrant dans le champ d'application de la convention collective ont fait l'objet de plusieurs accords spécifiques portant, d'une part sur la revalorisation des salaires et des frais de déplacements et, d'autre part, sur des textes particuliers touchant les secteurs du déménagement et de la course :

Le transport interurbain de voyageurs

Dans ce secteur, les **avenants n° 72, 80, 82, et 96 du 19 septembre 2006**, revalorisent pour l'ensemble des catégories professionnelles les barèmes de rémunérations à hauteur de + 3,05 % à compter du 1er octobre 2006.

Il est à noter que les taux horaires les plus bas applicables aux ouvriers relevant des coefficients 110V à 128V, débutent à un niveau supérieur (8,30 €/h) au nouveau taux horaire du SMIC (8,27 €/h) réévalué au 1er juillet 2006.

L'avenant n° 49 du 13 juillet 2006 au protocole relatif aux frais de déplacement, applicable aux ouvriers du transport routier de voyageurs et aux ouvriers du transport sanitaire revalorise de 3,3 % les frais de déplacement applicables depuis le 1er juillet 2004.

Le transport de fonds et de valeurs

L'avenant n° 12 du 6 novembre 2006 revalorise les rémunérations conventionnelles et la prime de risques de 3,05 % à compter du 1er novembre.

Le transport routier de marchandises

L'accord du 7 décembre 2006, signé par TLF et l'ensemble des organisations syndicales de salariés sauf une, revalorise les minima conventionnels, à compter du 1er janvier 2007, de 4,75 % en moyenne pondérée, soit + 3,4 % pour les coefficients les plus hauts et + 5,3 % pour les plus bas¹⁶.

A compter du 1er janvier 2007, tous les taux horaires applicables sont supérieurs au SMIC avec un taux horaire à l'embauche débutant à 8,37 € pour les coefficients les plus bas applicables aux ouvriers (coefficients 115 à 120), le coefficient 150M revalorisé s'élevant à 8,80 €.

Le secteur du déménagement

Dans le secteur du déménagement, au cours des années 2006 et 2007, deux accords ont revalorisé les rémunérations conventionnelles :

¹⁶ Au 1er juillet 2005, dans le transport routier de marchandises, seul le taux horaire à l'embauche d'un ouvrier au coefficient 150M était supérieur au taux du SMIC.

- **l'accord du 7 juin 2006** : + 1,7 % à compter du 1er juillet 2006 ;
- **l'accord du 24 juillet 2007** étendu par arrêté du 7 décembre (JO du 15 décembre 2007) : + 2 % en 2 étapes (+ 1,8 % au 1^{er} août et le solde au 1^{er} octobre 2007)

Par ailleurs, en application de l'article 17 de la loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006, l'accord précité fixe les conditions de versement d'un bonus exceptionnel d'un montant maximal de 1 000 € par salarié, exonéré des cotisations et des contributions d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

L'accord du 22 septembre 2005, sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur du déménagement, est entré en vigueur le 1^{er} février 2007. Il s'agit d'un accord important et structurant, aboutissement d'une longue période de négociation initiée en 2002.

L'avenant n° 1 du 7 juin 2006, entré en application le 1er mai 2007 (arrêté d'extension du 26 mars 2007), complète cet accord en prévoyant une indemnisation des dépassements d'amplitude (dans le cas des entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou mandatés ou encore, faute d'être parvenu à un accord collectif, le montant de cette indemnité est temporairement fixée à 5,5 € par heure de dépassement au-delà de 12 heures plus de deux fois par semaine en période creuse)

Surtout, cet avenant instaure un nouveau relevé hebdomadaire d'activité remplaçant le livret individuel de contrôle. Son utilisation permet une meilleure connaissance des différents temps d'activité accomplis et notamment des temps à rémunérer, à indemniser ainsi que le détail des frais de déplacement à percevoir.

L'activité de la course

L'accord du 12 avril 2006, entré en vigueur le 3 avril 2007, crée un carnet de route qui a vocation à se substituer au livret individuel de contrôle.

Ce carnet, et les feuilles de temps qui le composent, constituent, pour les personnels coursiers un document obligatoire qui permet d'enregistrer, d'attester et de contrôler le temps passé au service de l'employeur.

Cet accord prévoit le relevé, pour chaque jour du mois, des informations relatives à l'amplitude et à la durée du travail (heures de prise et de fin de service; amplitude journalière, temps de pause compris; durée du travail journalière diminuée d'une durée forfaitaire d'une heure pour tenir compte des durées d'inaction), au véhicule (immatriculation, kilométrage journalier) et aux frais de déplacement.

PRINCIPALES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES INTERVENUES DANS LE TRANSPORT ROUTIER AU COURS DU PREMIER SEMESTRE 2007

Les négociations ont abouti à la signature de cinq textes conventionnels « classiques » portant sur la revalorisation des salaires dans le secteur du déménagement, des frais de déplacement du personnel ouvrier du transport routier de marchandises et des garanties annuelles de rémunération 2007.

Des textes particuliers ont, en outre, été signés, mettant en oeuvre la suppression de l'abattement pour frais professionnels de 20 % dans le secteur du transport interurbain de voyageurs et un accord d'étape dans le transport sanitaire.

Le secteur du déménagement

L'avenant n° 3 du 16 janvier 2007 à l'accord du 1er février 2003 simplifie les grilles de rémunération pour assurer une meilleure cohérence entre les différents coefficients et revalorise les rémunérations conventionnelles à compter du 1er février 2007.

Pour les ouvriers, quatre coefficients spécifiques au déménagement ont des taux à l'embauche supérieurs au SMIC (8,27 €) Ces taux sont majorés de 1,5 % pour les personnels C1 titulaires du permis C et de 2 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Pour les employés, les plus bas coefficients (105-110 et 115) ont été regroupés et sont au niveau du SMIC.

Cet avenant revalorise également les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2007 à compter du 1er février 2007.

Le transport routier de marchandises

L'avenant du 5 mars 2007 à l'accord du 7 décembre 2006, revalorise de 3 %, au titre de l'exercice 2007, les garanties annuelles de rémunérations des personnels des entreprises de ce secteur.

En outre, **l'avenant n° 50 du 16 février 2007** revalorise de 1,8 % les frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de marchandises, de déménagement, des activités auxiliaires du transport, du transport de fonds et de valeurs et des activités de prestations logistiques.

Le transport interurbain de voyageurs

L'accord du 27 mars 2007 met en oeuvre la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour frais professionnels actée dans l'accord du 18 avril 2002, modifié par l'avenant n° 1 du 28 avril 2003, sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs.

Cet accord est applicable aux seuls conducteurs d'autocars à services réguliers, scolaires ou occasionnels dans les entreprises qui appliquaient jusqu'au 27 mars 2007 la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels.

L'accord prévoit une garantie de rémunération sous la forme d'une indemnité différentielle majorée chaque année d'un coefficient de 1 % par année d'ancienneté constatée au 31 décembre. Elle est payée en un seul versement avec le salaire de décembre pendant une période maximale de quatre années qui prend effet, pour le 1er exercice, au 1er janvier 2008 et qui se termine au plus tard le 31 décembre 2011.

Les **avenants du 13 juillet 2007** étendus par arrêté du 7 décembre 2007 (J.O. du 15 décembre) revalorisent les rémunérations conventionnelles de 1,5 % au 1^{er} juillet 2007 et de 2,2 % au 1^{er} janvier 2008.

Le transport sanitaire

L'accord d'étape du 6 juin 2007 identifie la durée du travail à travers la définition des services de permanence et les limites maximales, le décompte du temps de travail, l'organisation du temps de travail en cycles, les mesures d'accompagnement (contingent d'heures supplémentaires) Il contient également un volet rémunération concernant les dimanches et jours fériés travaillés, le travail de nuit, les temps de repos et de pauses et la revalorisation des rémunérations conventionnelles.

Enfin, les frais de déplacement du transport interurbain de voyageurs et du transport sanitaire ont été revalorisés de 1,2 % à compter du 1^{er} août 2007 par avenant du 13 juillet 2007.

Projets de négociation au cours du second semestre 2007

L'accord susvisé du 6 juin 2007 dans le transport sanitaire devrait être transformé en avenant n° 3 à l'accord du 4 mai 2004 et soumis à la procédure d'extension.

Des négociations pourraient également s'ouvrir afin de mettre à jour les classifications dans le transport routier de marchandises et les activités auxiliaires du transport.

Enfin, dans le transport interurbain de voyageurs, des négociations sont en cours concernant le transport de personnes à mobilité réduite.

Ce chantier devrait être long car, dans un premier temps, il est nécessaire de circonscrire le périmètre (entreprises, codes NAF, types de véhicules, zones géographiques, etc.)

Un groupe de travail a donc été mis en place afin de préparer un avant-projet qui sera ensuite examiné en commission mixte paritaire.

II. LES TRANSPORTS URBAINS

1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007

En 2006, les entreprises de transport urbain connaissent une progression des effectifs de +0,8 %, taux proche de celui des deux années précédentes (+1 % en 2004 et 0,6 % en 2005) La réduction du temps de travail à 35 heures n'a donc plus d'incidence sur la création d'emplois après la forte croissance constatée à partir de 1998.

L'année 2006 se caractérise par deux faits principaux aux conséquences sociales significatives dans les entreprises de transport urbain.

D'une part, la possibilité de départs en retraite anticipée pour les salariés ayant commencé à travailler jeune (loi Fillon du 21 août 2003) et la diminution sensible des salariés en préretraites progressives ont eu un impact important compte tenu du vieillissement des effectifs.

D'autre part, la réforme de la formation professionnelle qui avait placé, en 2005, les entreprises dans une situation d'attente, a produit pleinement ses effets en 2006, permettant aux entreprises de mettre en oeuvre les actions de formation prévues par l'accord de branche.

Le secteur des transports urbains se caractérise également, en 2006 comme les années précédentes, par des taux faibles de recours aux temps partiels et aux contrats à durée déterminée : 4,6 % de salariés en temps partiel (hors PRP) contre 15,4 % en moyenne nationale et 1,9 % de CDD contre 6,6 % en moyenne nationale.

Enfin, la lutte contre l'insécurité est un volet majeur dans ce secteur d'activité. Depuis dix ans, l'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP) élabore un rapport annuel sur l'état de la sécurité.

Au-delà du coût total de l'insécurité, estimé en 2006 à 116,8 millions d'euros, les incidences sur le personnel sont importantes puisque les agressions représentent en nombre près d'un tiers des accidents du travail. Plus précisément, en 2006, la proportion des jours d'arrêt de travail consécutifs à des préjudices psychologiques est de 46,9 % (36,1 % en 2005)

L'importance des moyens mis en oeuvre par les entreprises de transport urbain ainsi que l'implication des autres acteurs, autorités organisatrices en premier lieu, ne suffisent pas à eux seuls à faire face aux problèmes d'insécurité dans les transports.

Face à ces phénomènes relevant d'évolutions sociétales, l'implication des pouvoirs publics est nécessaire au moment où le développement du transport urbain est crucial pour les enjeux sociaux, économiques et écologiques auxquels nous sommes confrontés.

Enfin, à la fin de l'année 2007, les transports urbains ont été les premiers, dans le secteur des transports terrestres réguliers de voyageurs, à signer le 3 décembre 2007, un accord sur le service minimum dans le cadre de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public¹⁷.

¹⁷ Cet accord a été signé par la CFDT, CFTC, l'Unsa et la CFE-CGC. Fo et la CGT n'ont pas paraphé le texte.

2. PRESENTATION DU SECTEUR ET DONNEES GENERALES

Outre la RATP, établissement public à caractère industriel et commercial, des sociétés de différentes structures exploitent les réseaux de transports urbains de personnes.

Il s'agit, pour 72 % d'entre elles de sociétés privées, pour 17 % de sociétés d'économie mixte (SEM) et pour 11 % de régies ou d'EPIC.

90 % des réseaux sont exploités en délégation de service public (DSP), 9 % en gestion directe (régie ou EPIC) et 1 % en marché public.

Les contrats sont passés pour une durée limitée et confèrent très souvent à leur titulaire un droit exclusif d'exploitation sur l'ensemble du réseau de transport urbain. Le délégataire prend en charge le risque industriel et tout ou partie du risque commercial.

Le secteur compte environ 87 000 salariés :

- les salariés de la RATP sont environ 45 000 et sont soumis à un statut réglementaire propre à l'entreprise ;
- les 42 000 salariés des autres entreprises de transport urbain relèvent de la convention collective des transports urbains ;
- d'autres salariés de certaines entreprises situées en Ile de France sont soumis à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

La RATP est à la tête d'un groupe de sept filiales principales présentes dans différentes activités. Son chiffre d'affaires 2006 est de 3,7 milliards d'euros (+ 8,82 % par rapport à 2005)

Pour l'activité transport, « RATP Développement » intervient en temps qu'opérateur, gestionnaire ou assistant technique dans plusieurs agglomérations de province comme Clermont-Ferrand.

En effet, la loi SRU (loi « solidarité et développement urbain ») de décembre 2000 a autorisé la RATP à sortir de l'Ile de France, son territoire traditionnel, et à répondre aux appels d'offres lors du renouvellement des concessions de service public.

La SNCF ainsi que 90 entreprises privées appartenant pour la plupart aux groupes cités ci-dessous exploitent également les transports publics de la région Ile de France. Leur activité est coordonnée par le STIF (Syndicat des Transports d'Ile de France)

En ce qui concerne les réseaux de transport urbain des villes de province, ceux-ci sont exploités pour la plupart par l'un des trois grands groupes français du transport public :

Véolia-Transport (anciennement Connex) emploie 72 300 salariés dans le monde et est le premier opérateur privé de transport public en Europe et aux Etats-Unis.

La société exploite notamment le métro de Stockholm, les réseaux urbains de Bordeaux et Rouen.

Son chiffre d'affaires en 2005 s'élève à 4,3 milliards d'euros (dont environ 40 % en France) soit une augmentation de 21,2 % par rapport à 2004.

Keolis appartient au groupe SNCF et exploite des réseaux de transport urbain et des réseaux ferroviaires locaux et régionaux dans sept pays d'Europe et au Canada.

Cette société de droit privé est à la tête d'un groupe important comptant 200 filiales (notamment en France les réseaux de Lyon, Lille, Rennes) Elle emploie 33 250 salariés et réalise un chiffre d'affaires d'environ 2,4 milliards d'euros soit + 6,9 % par rapport à 2004.

Transdev (Caisse des Dépôts et Consignations) exploite 84 réseaux urbains, 23 SEM, 43 réseaux interurbains, 7 sites majeurs de tramways en exploitation dont Grenoble, Montpellier, Nantes et Nottingham.

Il emploie 26 000 personnes et son chiffre d'affaires pour 2005 est de 800 millions d'euros (+ 16 % par rapport à 2004) dont 44 % à l'international.

Enfin, certains réseaux de transport urbain sont indépendants des groupes, regroupés pour un certain nombre au sein d'**Agir** « Association pour la gestion indépendante des réseaux » C'est ainsi le cas de la RTM (Marseille) ou encore des réseaux de Poitiers et Troyes.

L'ensemble de ces entreprises, y compris la RATP et la SNCF, qui a également pour une part une activité de transport urbain, sont adhérentes de l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP)

3. LA RATP

Les données ci-après sont issues du Bilan social 2006 de l'entreprise établi par l'Observatoire social de la RATP.

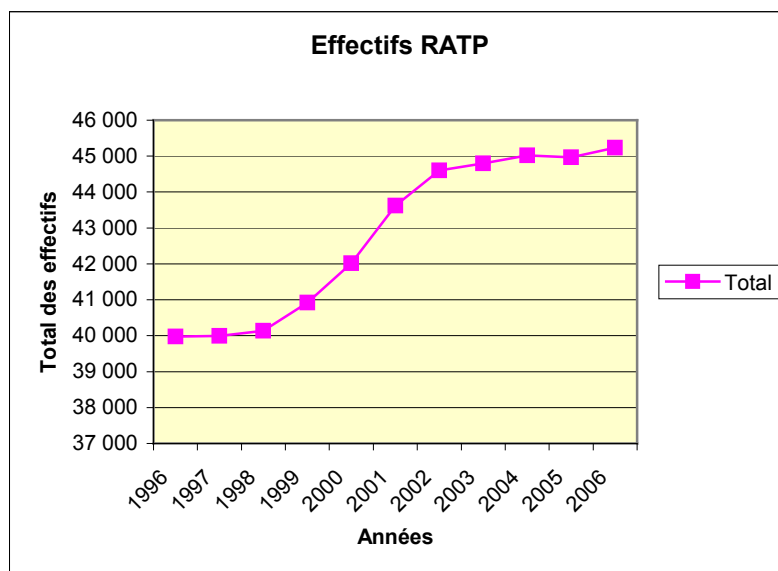
3.1. L'emploi

Au 31 décembre 2006, l'effectif total de la RATP est de 45 231 salariés. La répartition des effectifs par catégorie reste stable : 9 % de cadres, 17 % d'agents de maîtrise et 74 % d'opérateurs.

Evolution de l'effectif au 31 décembre par catégorie

Effectif	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ¹⁸	2005	2006
Cadres	3 164	3 177	3 194	3 260	3 373	3 580	3 758	3 830	3 881	3 902	3 877
Maîtrise	6 882	6 869	6 877	6 988	7 216	7 549	7 714	7 702	7 698	7 628	7 626
Opérateurs :	29 918	29 947	30 063	30 677	31 429	32 490	33 129	33 263	33 437	33 433	33 728
<i>Gestion des ressources</i>									1 892	1 817	1 806
<i>Maintenance/Système d'information</i>									6 251	6 182	6 137
<i>Développ^v Gestion Projet/Ingénierie</i>									44	41	33
<i>Exploit./ Commercial dont roulants</i>									25 250 16 153	25 393 16 429	25 752 16 800
Total	39 974	39 993	40 134	40 925	42 018	43 619	44 601	44 795	45 016	44 963	45 231

Source : Bilan social RATP



Source : Bilan social RATP

En 2006, la RATP a poursuivi les ajustements de l'offre de service dans le cadre de son contrat avec le STIF (syndicat des transports d'Ile de France), principalement sur ses lignes de bus. L'essentiel des embauches est donc concentré sur le métier de machiniste-receveur (conducteur de bus) qui représente plus de la moitié des recrutements annuels.

¹⁸ A partir de 2004, les chiffres d'effectifs mentionnés sont issus d'une nouvelle base de données unique utilisée pour les informations « ressources humaines » de l'entreprise. Cette base est structurée par domaines professionnels correspondant pour les opérateurs à une nomenclature des emplois (Gestion des ressources ; Maintenance/Système d'information ; Exploitation/Commercial ; Développement / Gestion de projets/ingénierie).

Afin de permettre une lecture comparée des différentes années présentées dans ce rapport, les données 2001 à 2003 sont présentées par catégories professionnelles, aucun re-calcul n'étant possible sur la base de la nouvelle nomenclature.

Au delà des entrées directes, la RATP poursuit sa politique sociale d'insertion des jeunes peu ou pas diplômés par le biais de formations qualifiantes ou diplômantes : 277 contrats de qualification/professionnalisation sont en cours au 31 décembre 2006.

Par ailleurs, 2 551 salariés, tous motifs confondus (y compris les fins de CDD), ont quitté définitivement l'entreprise en 2006, ce qui correspond à une sensible augmentation des départs de 0,5 % par rapport à 2005.

- *Evolution des embauches et des départs*

	2002	2003	2004	2005	2006
Embauches					
Agents statutaires	2 327	1 837	1 894	1 783	2 049
Agents contractuels (CDI)	147	150	99	73	42
<i>Total embauches par contrat à durée indéterminée</i>	<i>2 474</i>	<i>1 987</i>	<i>1 993</i>	<i>1 856</i>	<i>2 337</i>
Contrats à durée déterminée	219	317	206	131	117
Contrats de qualification/professionnalisation	451	320	311	211	234
Parmi les départs					
Démissions	209	236	194	237	220
Départs volontaires en retraite	715	949	833	913	1 163
Retraite d'office et réformés	166	210	236	285	308
Fin de CDD	976	784	796	713	469
<i>Total global des départs (tous motifs confondus)</i>	<i>2 590</i>	<i>2 627</i>	<i>2 501</i>	<i>2 539</i>	<i>2 551</i>

Source : Bilan social RATP

En 2006, la proportion de femmes représente 19,6 % des salariés. Elle atteint 25 % dans l'encadrement. Ce taux, bien que supérieur à la moyenne constatée dans la profession, s'explique notamment par la technicité des métiers faisant appel à des filières de l'éducation nationale très peu féminisées.

L'âge moyen est de 39 ans et 9 mois, en augmentation de 2 mois par rapport à 2005. Cette variation s'observe principalement sur l'encadrement. Parallèlement, les salariés ont une ancienneté moyenne de 14 ans et 1 mois.

3.2. La formation professionnelle

	Réalisations 2004	Réalisations 2005	Réalisations 2006
Nombre d'heures de formation professionnelle continue	1 225 400	1 247 000	1 257 300
Nombre d'heures de formation qualifiante à l'embauche	410 400	421 000	594 700
Taux de réalisations par rapport aux prévisions	90%	90%	88%
Nombre d'agents formés	33 800 soit 77% de l'effectif au 31/12/2004	30 600 soit 69% de l'effectif au 31/12/2005	30 600 soit 68% de l'effectif au 31/12/2006
Durée moyenne de formation par agent à l'effectif (hors formation qualifiante à l'embauche)	28 heures	28 heures	28 heures
Durée moyenne de formation par agent formé (hors formation qualifiante à l'embauche)	36 heures	37 heures	42 heures
Investissement (en millions d'euros)	94	97	97
Taux de participation par rapport à la masse salariale	6,78	6,78	6,32

Source : Bilan social RATP

La RATP a consacré en 2006, 6,32 % de la masse salariale à la formation continue (soit plus de 97 millions d'euros)

Durant l'année, 30 607 agents ont été formés soit 68 % de l'effectif.

Le nombre moyen d'heures de stage est de 42 heures par salarié.

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

La nature des stages se répartit en 2006 entre actions de formation imputables au titre de la participation financière de l'entreprise à la formation professionnelle (60%), actions de formation qualifiante liées à l'embauche (28,4%) et actions relevant d'autres dispositifs de formation non imputables (11,6 %)

Sur les 196 agents ayant bénéficié d'un congé de formation en 2006, 160 sont des opérateurs qualifiés. 38 agents ont par ailleurs bénéficié d'un bilan de compétences au cours de l'année.

3.3. La durée du travail

- *Heures annuelles théoriquement travaillées par agent*

Année	2002	2003	2004	2005	2006
Heures travaillées	1 561h	1 561h	1 561h	1 568h	1 568h

Source : Bilan social RATP

- *Nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires individualisés*

	2002	2003	2004	2005	2006
Cadres	963	930	923	887	835
Maîtrise	2 264	2 333	2 302	2 267	2 179
Opérateurs	3 730	3 611	3 799	3 708	3 587
Ensemble	6 957	6 874	7 024	6 862	6 601

Source : Bilan social RATP

- 35 982 agents occupent des emplois à horaires alternants et/ou décalés au 31 décembre 2006 ;

- 1 833 occupent des emplois à horaire de nuit ;

- le nombre d'agents occupés à temps partiel : 1 534 en 2006 répartis pour 46 % en congé parental et 54 % en temps partiel « conventionnel ». Rapporté à l'effectif total de femmes et d'hommes, le pourcentage de salariés travaillant à temps partiel représente 6% de l'effectif féminin et 1% de l'effectif masculin.

- *Tous les temps partiels, y compris les CPA (Cessation progressive d'activité)*

	2002	2003	2004	2005	2006
< 50 %	21	16	13	17	22
de 50 à 59	322	325	355	511	589
de 60 à 69 %	84	75	83	61	63
de 70 à 79 %	252	261	255	254	250
de 80 à 89 %	952	957	948	954	969
90 %	124	136	136	148	152
Total	1 755	1 768	1 790	1 945	2 045

Source : Bilan social RATP

Les années 2002 à 2004 sont marquées par un nombre stable de temps partiel.

En revanche, le nombre de temps partiel enregistre une augmentation à partir de 2005, essentiellement due à la progression significative du nombre de salariés en CPA.

En 2006, le nombre moyen de journées d'absence pour maladie est de 10,08 jours par agent et de 1,71 jour pour accident du travail ou de trajet.

3.4. Les rémunérations

En 2006, la rémunération mensuelle moyenne nette est de 2 331 euros (2 211 euros pour les femmes, 2 360 euros pour les hommes) Cet écart s'explique principalement par la nature des postes occupés avec les sujétions primées correspondantes et la proportion plus importante de femmes à temps partiel. La politique salariale de l'entreprise s'applique de façon non différenciée pour les hommes et pour les femmes.

- *Rémunération mensuelle moyenne brute par catégorie socioprofessionnelle (en euros)*

	2002	2003	2004	2005	2006
Cadres	4 262	4 068	4 276	4 403	4 698
Maîtrise et Techniciens supérieurs	2 837	2 881	2 964	3 086	3 334
Opérateurs	2 166	2 193	2 247	2 346	2 519
Ensemble	2 435	2 459	2 526	2 633	2 826

Source : Bilan social RATP

Pour chaque année considérée, la population prise en compte n'est pas la même avec ses départs, ses nouveaux entrants, ses changements de catégorie, son ancienneté... Aussi, le tableau ci-dessous n'a pas pour vocation de comparer l'évolution de la rémunération pour une même population.

- *Répartition de l'effectif permanent disponible par tranche de rémunération annuelle nette :*

	2002	2003	2004	2005	2006
Moins de 13 720 euros	466	412	449	426	432
De 13 721 à 15 245 euros inclus	95	88	103	84	54
De 15 246 à 18 294 euros inclus	1 217	1 112	1 026	604	318
De 18 295 à 22 867 euros inclus	11 962	11 768	11 319	9 738	7 519
De 22 868 à 30 490 euros inclus	18 729	19 107	19 176	20 065	20 587
De 30 491 à 38 112 euros inclus	4 380	4 787	5 251	6 086	7 335
Plus de 38 112 euros inclus	2 261	2 472	2 712	3 122	3 610

Source : Bilan social RATP

(Pour calculer la rémunération mensuelle moyenne, l'entreprise a pris le net imposable cumulé de l'année sur le nombre de mois travaillés de chaque agent et en a fait une moyenne sur l'effectif disponible : le calcul est donc plus près de la réalité puisqu'on considère le nombre de mois réellement travaillés.

Les fluctuations des rémunérations d'une année sur l'autre dépendent :

- des mesures salariales ;
- du turn-over des salariés (avec des entrants ayant des rémunérations moins élevées que les sortants)
- des mesures individuelles des agents (avancement d'échelon, d'échelle)

Enfin, à partir de 2002, il faut tenir compte de la mise en place progressive d'un 13^{ème} mois pour l'ensemble des salariés ; mise en place devant être terminée en 2009.

3.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels

Accidentologie

- *Accidents du travail*

	2002	2003	2004	2005	2006
Accidents avec arrêt	2 810	2 768	2 657	2 493	2 634
Accidents mortels :					
- de travail	0	0	2	0	0
- de trajet	0	0	4	0	3
Taux de fréquence (1)	47,43	46,98	45,01	41,88	44,11
Taux de gravité (2)	1,07	1,03	1,02	1,07	1,46

Source : Bilan social RATP

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

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

La reconnaissance des accidents en accidents de travail avec arrêt progresse de 5,6% entre 2005 et 2006. Dans le même temps, la hausse des heures travaillées est de +0,3%. L'ensemble contribue à une hausse du taux de fréquence, par rapport à celui de 2005 de 2,5 points.

- *Répartition des accidents par nature (en %)*

Nature des accidents en %	2002	2003	2004	2005	2006
Existence de risques graves	0,5	0,9	0,6	1,9	1,2
Chutes avec dénivellation	16,8	18,6	14,4	11,2	11
Occasionnés par des machines	0,7	0,8	0,9	0,9	0,6
Circulation, manutention, stockage	34,3	35,4	38,8	43,4	35,6
Occasionnés par des objets	0,1	0,5	0,3	0,3	1,1
Circulation sur la voie publique	4,7	4,6	3,1	4,5	5
Utilisation d'outils à main	2,6	2,8	3,1	1,7	1,7
Rixes, agressions et attentats	35,4	31,7	32,4	28,6	32,6
Divers	4,9	4,7	5,9	4,8	11,5

Source : Bilan social RATP

Les accidents liés aux rixes et agressions représentent 32,6% des accidents du travail et sont en hausse de 4 points par rapport à 2005.

En 2006, 652 agents dont 275 machinistes receveurs ont fait l'objet d'un avis d'inaptitude provisoire et 139 d'un avis d'inaptitude définitive à leur emploi statutaire ; 95 agents ont bénéficié d'une requalification sur un poste qualifié à la suite d'une inaptitude et 9 ont été reclassés dans l'entreprise.

La prévention des risques professionnels

Parmi les mesures de prévention prises par la RATP en 2006 :

- *Effectif formé à la sécurité* : 10 338 agents ont été formés à la sécurité incendie¹⁹, 737 au secourisme et 7 371 ont reçu une formation spécifique à leur département.

¹⁹ Formation renforcée à métro

- 125 réunions de *CHSCT* ont été tenues dans l'année ;
- les services de *la médecine du travail* ont effectué plus de 66 300 examens médicaux et près de 4 700 vacations consacrées à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.

3.6. Le dialogue social

La commission du dialogue social

Cette commission, instituée par le protocole sur le droit syndical et l'amélioration du dialogue social, conduit ses travaux à partir de l'examen des principaux indicateurs des relations sociales. Ainsi, sont déclinés les thèmes de la négociation, la prévention des conflits collectifs et la conflictualité.

La commission du dialogue social s'est réunie le 2 avril 2007. L'ensemble des organisations syndicales de l'entreprise était représenté à cette réunion animée par l'Observatoire social.

La négociation

En 2006, le volume global et la répartition d'accords et avenants (35) restent élevés et constants par rapport à 2005. La proportion d'accords majoritaires qui représente les deux tiers demeure constante. La dynamique de négociation est portée pour plus de la moitié au niveau de l'unité, où la quasi-totalité des 20 accords est majoritaire, à deux exceptions près. Sept des 12 accords et avenants transversaux ont été conclus au second semestre qui se terminait par les élections professionnelles.

Le niveau d'engagement des différentes familles syndicales se distribue globalement de la même façon que les années précédentes.

La prévention des conflits collectifs

Le nombre d'alarmes sociales déposées en 2006 (384) confirme l'atteinte d'un nouveau palier en 2005 correspondant à l'utilisation du dispositif par l'ensemble des organisations syndicales.

Les caractéristiques habituelles de ce dispositif ne varient pas significativement, avec des proportions de constats d'accord et de désaccord similaires aux années précédentes (55% d'accords) et une utilisation locale avec 79% des alarmes en unité.

On peut aussi considérer que le dispositif de prévention des conflits collectifs a fonctionné dans 94% des cas de déclenchement, puisque 6% des alarmes sociales déposées ont donné lieu à une grève.

Ce constat, ainsi que la variété des thèmes différents utilisés chaque année, souligne le rôle de régulateur social local joué par ce dispositif.

La conflictualité

En 2006, le volume de préavis (173) est similaire à celui des quatre dernières années et représente le plus bas volume depuis 1990.

Quelques variations dans la répartition interne à l'entreprise sont observées avec une baisse des préavis déposés en unité rassemblant néanmoins 50% du volume total et une augmentation au niveau des Départements liée d'une part aux journées nationales d'action et d'autre part aux grèves portant sur le prolongement de service à Métro.

La mobilisation du personnel (0,44 jours de grève par agent) s'est portée pour près de la moitié sur les journées d'action pour causes externes.

Elections professionnelles

	2004	2006
	% en voix	% en voix
CFDT	9	9,7
CFTC	2,2	2,3
CFE-CGC	4,5	5,6
CGT	38,2	36,9
FO	8,9	8,8
Indépendants	8,4	8,7
SUD	9,6	6,7
UNSA	16,3	21,1
CFTC-UNSA	2,7	

Source : RATP

Ce scrutin était pour la première fois organisé par correspondance avec une durée des mandats portée à trois ans.

Les résultats de 2006 se caractérisaient par :

- Un taux de participation de 67,5% faisant partie des trois plus élevés des 10 dernières années.
- Les progressions significatives de l'UNSA, la CFE-CGC et la CFDT.
- Des tendances inverses enregistrées par la CGT et SUD.
- La variation globale de la répartition des sièges confirme la tendance observée sur les voix et pourcentages.

Engagement de service de la RATP

Depuis 1996, un dispositif des conflits collectifs « alarme sociale » est utilisé par l'ensemble des partenaires sociaux de l'entreprise. Il a été reconduit une première fois en 2001 et à nouveau en 2006 avec la signature des organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT (composante GISO²⁰), FO, Indépendants et UNSA.

En mars 2005, le renforcement de l'information des voyageurs en cas de perturbations importantes a été contractualisé avec 17 organisations nationales de consommateurs et d'usagers des transports.

²⁰ Le GISO (Groupement Intersyndical des Services Ouvriers) est un syndicat composant de la CGT qui concerne spécifiquement les secteurs de maintenance.

Par ailleurs, le 4 juillet 2006, la RATP, ainsi que d'autres acteurs du transport de voyageurs (SNCF, UTP...) ont signé la charte « *pour une prévisibilité du service public de transport en période de perturbations* ».

Cette charte, rédigée par le ministère chargé des transports avec l'aide du GART, vise à généraliser la prévention des conflits et mieux informer les voyageurs en cas de grève. Elle incite les signataires à mettre en place des dispositifs tels qu'ils existent déjà à la RATP et à la SNCF.

Depuis sa mise en application, (juin 2005 / juin 2007), cinq grèves ont nécessité la mise en œuvre de l'engagement de service, dont aucune au premier semestre 2007.

4. LES TRANSPORTS URBAINS DE PROVINCE

Les données ci-dessous sont issues du rapport annuel de branche établi par l'Union des transports publics (UTP) Elles concernent en conséquence les entreprises relevant de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (et ne concernent donc ni la RATP, ni la SNCF)

Le bilan social 2006, dont sont issues ces données, présente les résultats d'un panel identique d'entreprises sur deux années consécutives et permet ainsi d'obtenir des résultats totalement fiables et comparables d'une année sur l'autre.

Au cours des deux années 2005 et 2006, un panel de 114 entreprises a ainsi été obtenu²¹.

Par ailleurs, certains résultats sont présentés en distinguant trois classes d'entreprises :

- classe 1 : entreprises des agglomérations supérieures à 250 000 habitants ;
- classe 2 : entreprises des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants ;
- classe 3 : entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants.

Les graphiques représentant l'évolution sur plusieurs années sont établis en « données brutes » faute de pouvoir établir un panel identique d'entreprises sur une longue période. Cela signifie que pour chaque année, le résultat correspond aux réponses de toutes les entreprises ayant répondu (qu'elles aient ou non répondu l'année précédente)

Néanmoins, ces données restent pertinentes dans la mesure où le nombre d'entreprises répondant à l'enquête correspond à plus de 97 % de l'effectif de la profession.

4.1. L'emploi

Situation au 31 décembre 2006

Les effectifs globaux du secteur sont évalués par l'UTP à environ 42 000 personnes.

²¹ Les données 2005 reprises dans les tableaux peuvent connaître de légères différences par rapport au précédent rapport social. Ces différences sont dues au fait que les entreprises ne sont pas exactement les mêmes d'une année à l'autre.

Sur les 114 entreprises de l'échantillon :

- 22 relèvent de la classe 1 et représentent 66,6 % des effectifs;
- 38 relèvent de la classe 2 et représentent 25, % des effectifs;
- 54 relèvent de la classe 3 et représentent 8 % des effectifs.

Les tableaux suivants présentent la répartition des salariés sous contrats de travail à durée indéterminée entre les différentes catégories professionnelles. Il tient compte également de la nature du contrat (temps complet/temps partiel) ainsi que de l'emploi féminin

Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée au 31 décembre 2006

- *Toutes catégories de salariés*

Toutes catégories de salariés	Cadres et ingénieurs	Maîtrise Techniciens	employés	Ouvriers roulants (conducteurs)	Ouvriers non roulants
Effectifs à temps plein (hors CDD, intérimaires et temps partiel)	1,9 %	16,2 %	5,4 %	67,7 %	8,8 %
Dont femmes	2,7 %	15 %	21 %	59,5 %	1,8 %
Effectif à temps partiel (hors CDD, intérimaires)	2,4 %	14,6 %	14 %	61,6 %	7,4 %
Dont préretraites progressives	3 %	23 %	5,2 %	60,5 %	8,3 %
Dont femmes	2,8 %	15,4 %	33,9 %	43 %	4,9 %
Equivalent temps plein du personnel à temps partiel	2,4 %	14,4 %	15,4 %	60,9 %	6,9 %
Dont femmes	3,1 %	15,6 %	33,6 %	42,7 %	5 %

Source : bilan social 2005 UTP

- *Par catégorie professionnelle (rapport entre l'effectif de la catégorie et l'effectif total de la branche)*

	Cadres ingénieurs	Maîtrise techniciens	employés	Ouvriers roulants (conducteurs)	Ouvriers non roulants	total
Effectif 2006	797	6 562	2 489	27 472	3 533	40 853
Effectif 2005	817	6 231	2 469	27 468	3 552	40 537
Solde	- 20	+ 331	+ 20	+ 4	- 19	+ 316

Source : bilan social 2006 UTP

Les effectifs des cadres et des ouvriers non roulants ont connu une légère baisse, tandis que le nombre d'employés et de conducteurs reste stable.

L'évolution la plus sensible se manifeste dans la catégorie des techniciens et agents de maîtrise avec une augmentation de 331 salariés pouvant notamment s'expliquer par l'agrandissement de certains réseaux (création de tramways, lignes de métro, etc.)

L'évolution des effectifs

Après une forte croissance des effectifs à partir de 1998, liée à la réduction du temps de travail, les entreprises du secteur ont retrouvé depuis 2004, un rythme de croissance normale, entre 0,6 et 1 %.

Ainsi, en 2006, cette progression a été de 0,8 % (0,6 % en 2005)

Les départs de l'entreprise

Comme les deux années précédentes, l'année 2006 est marquée par un nombre important de départs en retraite, ceux-ci représentant 49,3 % des motifs de départ contre 47,4 % en 2005 et 54,1 % en 2004.

Le décrochage s'est opéré à partir de 2003 où ils représentaient 29,6 % des motifs de départ contre 18,7 % en 2002.

Ainsi, les départs en retraite sont devenus depuis quelques années le principal motif de départ de la profession. Cette importante progression s'explique par une pyramide des âges assez élevée ainsi que par les possibilités de départ en retraite anticipée issues de la loi Fillon du 21 août 2003.

	2005		2006	
	nombre	% des départs	nombre	% des départs
Départs à la retraite	939	47,4 %	987	49,3 %
Mises à la retraite	19	1 %	37	1,9 %
Démissions	329	16,6 %	364	18,2 %
Licenciements	326	16,4 %	331	16,5 %
Ruptures en cours de période d'essai	118	6 %	147	7,3 %
Autres (y compris décès)	250	12,6 %	135	6,8 %
Total	1981		2001	

Source : bilan social 2006 UTP

L'emploi différencié

Le travail à temps partiel

La part des salariés à temps partiel reste faible dans la branche. Elle représente 7,8 % en 2006 contre 9,1 % en 2005 soit bien en deçà de la moyenne nationale qui s'est élevée à 15,4 % en 2006.

La baisse importante du nombre de salariés à temps partiel entre 2005 et 2006 (- 30 %) s'explique par la fin du dispositif de préretraite progressive.

Sans cette diminution, le taux de salariés à temps partiel reste stable à 4,6 % entre 2005 et 2006.

	2003	2004	2005	2006
Nombre de salariés à temps partiel	10,3 %	9,6 %	9,2 %	7,8 %
Hors PRP	4,2 %	4,5 %	4,6 %	4,6 %
Nombre de conducteurs à temps partiel/à l'effectif total de la catégorie	9,7 %	9 %	8,4 %	7,1 %
Répartition hommes/femmes				
HS	77 %	74 %	73 %	67 %
FS	23 %	26 %	27 %	33 %
Temps de travail moyen par rapport à un salarié à temps plein	65,5 %	67,9 %	72,6 %	73,7 %

Source : bilan social 2006 UTP

Les contrats de travail à durée déterminée

Le recours aux salariés sous contrat à durée déterminée connaît une très légère augmentation passant de 1,7 % en 2005 à 1,9 % en 2006.

Ce taux reste largement inférieur à la moyenne nationale de 6,6 % en 2006 (6,4 % en 2005)

Les caractéristiques des emplois

Une légère augmentation du nombre de salariés de plus de 50 ans

Les moins de 25 ans ne représentent que 1,7 % des effectifs alors que les salariés âgés de plus de 50 ans sont en légère augmentation passant de 25,7 % en 2005 à 26,3 % en 2006. En comparaison, ces salariés ne représentaient que 21 % des effectifs en 2001.

L'ancienneté

Compte tenu du nombre important de départs en retraite anticipée, la part des salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté baisse légèrement, passant de 29,4 % en 2005 à 27,5 % en 2006.

Le travail féminin

La féminisation dans les entreprises de la branche continue sa lente progression passant, dans les entreprises du panel, de 13,9 % en 2003 à 14,4 % en 2004, à 14,9 % en 2005 et à 15,5 % en 2006.

C'est dans la catégorie « employés » qu'elles sont les plus nombreuses (58,7 % de l'effectif total de la catégorie)

Dans la catégorie des conducteurs, elles représentent 13 % des effectifs en 2006 (12,4 % en 2005)

- *L'emploi féminin*

	2005	2006
Ingénieurs et cadres	20,4 %	21,3 %
Maîtrise et techniciens	14,3 %	14,5 %
Employés	58,7 %	58,7 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	12,4 %	13 %
Ouvriers non roulants	4,1 %	4,2 %

Source : bilan social 2006 UTP

4.2. La formation professionnelle

Dans le domaine de la formation professionnelle, les indicateurs se situent dans une tendance différente de celle constatée les années précédentes :

Les investissements :

- consacrés à la formation continue

En 2006, les investissements consacrés à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche ont connu une légère progression tant dans leur montant qu'en pourcentage de la masse salariale.

Cette augmentation peut s'expliquer par le fait que l'accord de branche du 31 mars 2005 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » a pu être appliqué durant toute l'année 2006. Ces investissements représentent 3,6 % de la masse salariale des entreprises de la branche contre 3,1 % en 2005 soit deux fois plus que les obligations légales (1,6 %) et conventionnelles (1,8 %)

- consacrés au plan de formation

Ils ont également progressé, passant de 2,4 % de la masse salariale des entreprises en 2005 à 2,7 % en 2006.

Le nombre des stagiaires

Le nombre de salariés ayant suivi une formation professionnelle a augmenté de 5 % en 2006, poursuivant ainsi la progression déjà constatée en 2005. 74,2 % de salariés ont ainsi pu bénéficier d'un stage contre 71 % en 2005 et 66,7 % en 2004.

Parallèlement, le nombre d'heures de formation par stagiaire connaît également une forte augmentation de 18,9 %.

Droit individuel à la formation

Nouveau dispositif issu de la réforme de la formation professionnelle, le DIF a bénéficié à 822 salariés des entreprises de transport urbain en 2006 (soit 2 % de l'effectif total) selon une moyenne de 17 heures par formation.

Les stages les plus suivis sont les formations en informatique et en langues étrangères.

Périodes de professionnalisation

Ce sont les ouvriers (roulants et non roulants) qui ont principalement bénéficié de ces formations (habilitation à la conduite du tramway et passage à l'examen du permis de conduire C ou D notamment)

Au total, 872 salariés des entreprises du panel ont suivi une période de professionnalisation en 2006.

Contrats d'apprentissage et en alternance

Le nombre de contrats d'apprentissage et en alternance a lui aussi fortement augmenté en 2006. Les entreprises se sont largement tournées vers les contrats de professionnalisation qui ont remplacé les contrats de qualification depuis 2005.

	Contrats conclus en 2005	Contrats conclus en 2006
Contrats d'apprentissage	94	112
Contrats en alternance (professionnalisation)	93	261
Autres contrats aidés dont CIE	65 (62)	40 (36)

Source : bilan social 2006 UTP

4.3. La durée du travail

Le décret du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs a été modifié par le décret du 19 juillet 2006 qui fixe notamment les durées minimales du repos journalier, du repos hebdomadaire, des temps de pause et met en oeuvre les dérogations permises par la directive.

En 2006, 35,1 % des entreprises ont une durée hebdomadaire moyenne du travail inférieure à 35 heures, représentant 40,7 % des salariés.

Enfin, le nombre moyen d'heures supplémentaires diminue progressivement au cours des trois dernières années passant de 18,1 H en 2004 à 16,6 H en 2005 et 15,6 H en 2006.

Si l'absentéisme a légèrement diminué en 2006, il reste à un niveau élevé avec 22,32 jours d'absence par an et par salarié.

En 2006, la maladie représente 72 % du nombre total de jours d'absence (72,28 % en 2005 et 73,38 en 2004) et les accidents du travail 14,63 % (14,65 % en 2005 et 14,76 % en 2004)

4.4. Les rémunérations

L'accord de branche du 6 juillet 2005 avait porté la valeur du point à 7,07 € à compter du 1er octobre 2005. Elle a connu une augmentation de +2,2 % en 2006, assez comparable à celle connue les années précédentes (+2,5 % en 2005; +2,2 % en 2004; +2,3 % en 2003; +1,8 % en 2002)

Le tableau ci-dessous illustre les évolutions de salaires par catégorie professionnelle

Rémunération moyenne mensuelle pondérée en 2006 (en euros)

	A l'embauche	Après 13 mois d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté
Conducteurs-receveurs	1 959 (+2,8 %)	2 096 (+2,8 %)	2 247 (+2,9 %)
OP 3	1 937 (+2,3 %)	2 073 (+2,3 %)	2 239 (+2,7 %)
Chefs de ligne		2 504 (+2,6 %)	2 688 (+3,1 %)

Source : bilan social 2006 UTP (% par rapport à 2005)

4.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels

- *Accidents du travail dans les transports urbains*

	2005	2006	%		2005	2006
Nbre de salariés	43 358	43 618	0,60%	Indice de fréquence	49,15	50,55
Nbre d'accidents avec arrêt	2 131	2 205	3,47%	Taux de fréquence	32,24	31,77
Nbre d'accidents avec IP (hors décès)	162	162	0,00%	Taux de gravité	2,03	2,1
Nbre de décès	1	1	0,00%	Indice de gravité	20,85	22,26
Nbre de journées perdues par IT	134 441	145 475	8,21%			

Source : données CNAMTS

- *Principaux résultats du rapport de branche sur l'état de la sécurité dans les entreprises de transports urbains en 2006*

L'UTP exploite maintenant depuis 1997 les données relatives à la sécurité dans les transports urbains.

Nous constatons ainsi qu'en 2006, le nombre d'agressions sur le personnel suivies d'un arrêt de travail (782 soit deux agressions par jour) reste sensiblement égal aux tendances observées il y a dix ans (733 en 1997)

Ce nombre est toutefois en progression par rapport à 2005 (747 agressions) mais reste en dessous des niveaux atteints entre 2000 et 2003 (946 en 2000, 1004 en 2001, 942 en 2002 et 837 en 2003)

De même, entre 2005 et 2006, le nombre d'agressions, suivies ou non d'un arrêt de travail, a progressé de +11 % (3 646 contre 3 286 en 2005)

En nombre, en 2006, les agressions représentent près d'un tiers des accidents du travail. En outre, 46,9 % des jours d'arrêt de travail sont consécutifs aux préjudices psychologiques causés par des agressions (contre 36,1 % en 2005)

Les atteintes aux voyageurs ont connu, quant à elles, une diminution de – 7,4 % en 2006. Par ailleurs, le coût du vandalisme a augmenté de + 5,9 % au cours de la même année (en dix ans, le vandalisme aura coûté plus de 127 millions d'euros)

En ce qui concerne les salariés victimes d'agressions, si, logiquement, ce sont en grande majorité des hommes (81,8 %), la part des femmes agressées augmente sensiblement par rapport à 2005 passant de 12,2 % à 18,2 %.

Rapporté à l'effectif, on dénombre une agression pour 53 hommes contre une agression pour 44 femmes.

Enfin, 61,9 % des victimes d'agressions suivies d'un arrêt de travail avaient bénéficié d'une formation à la gestion des situations conflictuelles au cours des cinq dernières années (contre 62,5 % en 2005 et 81,2 % en 2003)

4.6. Le dialogue social

Bilan de la négociation collective en 2006

Deux textes conventionnels ont été signés :

L'accord de branche du 15 mars 2006 fait suite à la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 qui porte la durée des mandats des représentants du personnel de deux à quatre ans sauf accord de branche, de groupe ou d'entreprises pouvant fixer une durée comprise entre deux et quatre ans.

Cet accord de branche prévoit donc que par dérogation aux dispositions du code du travail, la durée des mandats est fixée à deux ans sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Par ailleurs, ce même accord prévoit que les trois membres du Conseil de discipline (article 51 E- b) sont élus pour la même durée que les représentants du personnel dans l'entreprise, les élections ayant également lieu à la même date.

Un bilan de cet accord, entré en vigueur à la date de sa signature, sera établi après cinq ans d'application.

Suite à un jugement du tribunal de grande instance de Rouen en date du 17 mars 2006, l'accord de branche du 18 septembre 2006 modifie l'appellation de l'emploi « agent commercial de guichet » en « agent d'information et de vente » dans la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs, dans les accords de branche, d'entreprises ou d'établissements ainsi que dans les contrats individuels de travail et dans tous les documents qui utiliseraient ces termes.

Bilan de la négociation collective au cours du premier semestre 2007

Trois textes conventionnels ont été signés portant sur la revalorisation des rémunérations, la sécurité des personnes et des biens et la formation professionnelle.

Sur les salaires

L'accord de branche du 23 janvier 2007 prévoit, au titre de l'année 2007, une revalorisation de 3,5 % des salaires applicables aux coefficients 145 à 175.

Cette valorisation s'applique en deux temps : 3 % au 1er février 2007, soit une valeur du point à 7,28 € et 0,5 % au 1er juillet 2007, soit une valeur du point à 7,32 € supérieure au SMIC (8,27 €)

Cet accord prévoit également la réintégration du coefficient 185 dans la grille actuelle.

Sur la sécurité des personnes et des biens

L'accord-cadre du 17 avril 2007 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain annule et remplace l'accord cadre du 11 juin 2002 arrivé à échéance en juin 2007. Il prend effet pour une durée de cinq ans à compter de sa signature.

Cet accord complète le rôle du CHSCT et de la commission locale de suivi ainsi que les mesures d'accompagnement du salarié par l'entreprise.

Il confirme le caractère prioritaire des actions de formation relatives à la sécurité et à la protection des personnes et des biens et renforce la formation des salariés à la gestion des situations conflictuelles.

Enfin, il intègre de nouveaux articles notamment sur la communication préventive, en cas d'agression et post-agression.

Sur la formation professionnelle

L'avenant du 17 avril 2007 à l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie modifie l'annexe 6 (annexe financière)

Il prévoit d'augmenter de 0,1 % le financement des actions de formation spécifiques à la branche qui recouvre notamment les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens. Pour les employeurs occupant 10 salariés et plus, cette contribution passe de 0,2 % à 0,3 % de la masse salariale brute.

Cet avenant permet également une harmonisation technique avec les autres secteurs du transport représentés à l'OPCA Transports dans le cadre de la prise en charge de la professionnalisation.

Enfin, suite à la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public, les négociations ont abouti à un accord signé le 3 décembre 2007, le premier dans le secteur des transports terrestres réguliers de voyageurs.

III. LE TRANSPORT FERROVIAIRE

1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007

L'année 2006

La SNCF poursuit le renouvellement de ses effectifs avec 5 900 nouvelles embauches contre 4 600 en 2005 et 4 000 en 2004. L'engagement de promouvoir l'égalité des chances s'est traduit par le recrutement de 1 300 femmes (soit 22 % du total et 39 % des cadres embauchés), 167 agents handicapés (soit près de 4 300 collaborateurs handicapés) Enfin, 650 contrôleurs, guichetiers et conducteurs ont été recrutés dans les zones urbaines sensibles.

Poursuivant toutefois le processus engagé depuis 2002, 2 362 emplois du cadre permanent ont été supprimés en 2006 suite au plan de réorganisation du fret.

Parallèlement, si le pourcentage de contractuels et d'intérimaires reste peu élevé, leur nombre est en progression comme l'ont souligné les organisations syndicales lors de l'examen du bilan social 2006.

L'actualité 2007

Les négociations d'une convention collective pour le secteur ferroviaire, la loi du 21 août 2007 sur le service minimum et la réforme des régimes spéciaux des retraites constituent les trois grands sujets d'actualité dans le domaine social.

L'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de marchandises a rendu nécessaire l'ouverture, le 27 janvier 2007, de négociations visant à doter le secteur d'une convention collective applicable aux opérateurs ferroviaires.

En outre, le développement de la mobilité du marché du travail ferroviaire est à prévoir amenant la SNCF, et d'autres opérateurs, à soutenir la définition d'une clause de dédit-formation dans le projet de directive européenne sur la certification des conducteurs.

D'ores et déjà, de telles clauses ont été intégrées dans les contrats de travail des nouveaux embauchés.

La loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs a été promulguée le 21 août 2007 mais les dispositions pratiques doivent encore être prises pour sa mise en œuvre à compter de l'année 2008.

En ce qui concerne la prévention des conflits, il s'agira, pour la SNCF, de mettre en conformité l'accord du 28 octobre 2004.

L'organisation de la continuité du service public en cas de grève ou autre perturbation prévisible du trafic risque de soulever plus de difficultés.

Le cadre général de la réforme des régimes spéciaux des retraites, tel qu'il est fixé par les pouvoirs publics, repose notamment sur le principe d'un alignement de ces régimes sur celui de la Fonction publique.

Les négociations au sein de la SNCF, comme dans les autres entreprises concernées, devraient porter sur certaines dispositions d'accompagnement de la réforme (prise en compte des conditions de travail dans la deuxième partie de carrière...) afin de dégager des contreparties aux évolutions des conditions de départ à la retraite.

2. PRESENTATION DU SECTEUR FERROVIAIRE

L'arrivée de la concurrence intramodale

L'année 2006 marque le début de l'ouverture à la concurrence du fret ferroviaire en France sur les lignes nationales et la fin du monopole de la SNCF pour le transport ferroviaire de marchandises.

Ainsi, à la concurrence intermodale du transport routier et de la voie d'eau dans le domaine du fret ; de l'automobile, de l'autocar et de l'avion dans celui des voyageurs, s'ajoute désormais la concurrence au sein du transport ferroviaire lui-même.

Le cadre juridique pour l'exercice d'une concurrence intramodale est en place pour ce qui concerne le transport de marchandises en trafic international depuis le 15 mars 2003 dans le cadre du premier « paquet ferroviaire » qui instaurait une ouverture limitée du fret ferroviaire.

Depuis le 1er janvier 2006, l'ouverture du fret international est étendue à toutes les lignes du réseau français et, depuis le 31 mars 2006, l'ouverture a gagné le réseau national.

Cette date résulte d'un compromis entre la France et la Commission européenne qui a autorisé, en 2004, la France à accorder des aides de l'Etat à la SNCF, pour moderniser sa branche fret, à condition d'ouvrir à la concurrence le fret national neuf mois avant la date fixée par le deuxième paquet ferroviaire.

Concrètement, le 10 juin 2005, le premier train de fret privé circulait sur le réseau ferré français pour le compte d'une filiale du groupe Connex.

Six nouveaux entrants avaient obtenu la licence d'entreprise ferroviaire et le certificat de sécurité leur permettant d'utiliser le réseau français :

- B-Cargo, filiale fret des chemins de fer belges;
- CFL Cargo, filiale de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois et d'Arcelor Mittal;
- Euro Cargo rail, filiale du groupe britannique EWSI (English welsh Scottish Railways International);
- Europorte 2, filiale d'EuroTunnel;
- Rail4Chem (BASF), opérateur privé allemand, à l'origine spécialisé dans le transport de produits chimiques;
- Veolia Cargo, filiale de Veolia Transport (groupe Veolia environnement);
- VFLI, filiale de la SNCF.

Début janvier 2007, un 7ème concurrent Séco-rail est devenu opérateur ferroviaire. Filiale du groupe Colas son objectif est d'opérer, dans un premier temps, pour les besoins internes du groupe.

De son côté, la SNCF a obtenu les certificats de sécurité lui permettant de commencer à tracter ses propres trains dans certains pays voisins, notamment la Belgique et l'Italie.

A noter que plusieurs pays européens avaient déjà ouvert leur fret ferroviaire à la concurrence: La Suède depuis le début des années 1990, l'Allemagne depuis 1994, le Royaume-Uni depuis 1996 et l'Autriche depuis 1999.

Une couverture conventionnelle en cours de négociation pour le transport ferroviaire

Face à la SNCF dotée d'une réglementation qui lui est propre, les nouvelles entreprises ferroviaires sont régies, à ce jour, par le droit commun du travail.

Les négociations visant à doter le secteur du transport ferroviaire d'une convention collective, ont été ouvertes le 29 janvier 2007 sous la présidence de M. Alain GOUTERAUX, chef des services de l'inspection du travail des transports.

Il convient de souligner que les organisations syndicales FGAAC et SUD-RAIL n'ont pas participé au cours de l'année aux négociations, n'étant pas reconnues représentatives au niveau de la branche Transports.

A la suite d'un recours déposé en juin, cette reconnaissance a été obtenue par l'UNSA qui participe désormais aux discussions depuis septembre 2007.

Enfin, la FGAAC a été reconnue représentative dans le champ d'application de la convention collective du transport ferroviaire par décision du ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité datée du 21 décembre 2007.

Une décision ministérielle est attendue en ce qui concerne la demande déposée par SUD-RAIL.

Après un accord sur la méthodologie de fonctionnement de la commission mixte paritaire et sur le champ d'application de la future convention, les dispositions générales ont été définies. Les dispositions relatives à la durée du travail sont maintenant abordées sachant que si aucun accord portant sur les conditions de travail ne peut être conclu avant le dernier trimestre 2008, le gouvernement a indiqué qu'elles seraient définies par décret.

Le transport ferroviaire de marchandises

Selon les données CCTN, l'année 2006 amorce une légère stabilisation de l'activité fret pendant que les transports ferroviaires de voyageurs poursuivent leur croissance :

L'activité Fret SNCF

Après une perte de plus de 15 milliards de tonnes-kilomètres entre 2000 et 2005 illustrée par une baisse de l'activité fret de 12,2 %, la SNCF enregistre une légère reprise en 2006 (+ 0,5 %) consécutive à une reprise des transports nationaux (+ 5,5 %)

A l'inverse, même si le recul est moins important que les années précédentes, le transport international (- 5,2 %) et de transit (-5,0 %) réalisé par la SNCF reste orienté à la baisse alors que le transport combiné semble également en cours de stabilisation (- 0,9 % contre -18,2 % en 2005)

Les nouveaux opérateurs ferroviaires

Leur part de marché en termes de tonnes-kilomètres reste encore marginale (- 1 % pour les deux opérateurs Euro Cargo Rail et Veolia Cargo)

Parallèlement, le transport combiné réalisé par les nouveaux opérateurs ferroviaires se développe lui aussi.

Le transport de voyageurs

L'année 2006 enregistre une croissance de 2,9 % des transports ferroviaires de voyageurs. Profitant d'une augmentation de l'offre et d'une politique tarifaire favorable, les Trains Express Régionaux (TER) sont en forte croissance (+9,6 %) ainsi que le Transilien (+4,0 %). De même, la progression du transport par TGV se poursuit également en 2006 (+3,0 %).

3. LA SNCF

Cadrage et données générales

La SNCF contrôle plus de cinq cents filiales présentes dans des activités liées au transport de personnes ou de marchandises, à la logistique ou à des activités d'études et d'ingénierie des transports, le plaçant au 1er rang des opérateurs ferroviaires européens.

Le groupe SNCF est en outre le 2ème groupe de transport français derrière Air France-KLM et le 4ème groupe européen derrière Deutsche Post, Die Bahn et Air France-KLM.

Etablissement public à caractère industriel et commercial depuis 1983, la SNCF exerce depuis 1997, année de création de RFF, une double activité :

- l'exploitation commerciale de services de voyageurs et de marchandises;
- l'exploitation et la maintenance, pour le compte de RFF, du réseau ferré national français.

Son activité s'exerce autour de quatre branches principales:

- la branche *Voyageurs France Europe* (TGV, Corail...)
- la branche *Transport Public* qui regroupe toutes les activités subventionnées du groupe (transilien, Corail intercity, TER);
- la branche *Fret* qui regroupe toutes les activités marchandises et de logistique du groupe quel que soit le mode de transport (ferroviaire ou routier)
- la branche *Infrastructure* (entretien et exploitation du réseau)

Enfin, dans le cadre de sa préparation aux normes IFRS², le groupe SNCF a créé, le 1er janvier 2005, une branche *Fonctions communes et participations* (Seafrance, SICF, SOCRIF)

Les données sociales reprises ci-dessous sont issues du bilan social SNCF 2006

3.1. L'emploi

Les effectifs salariés au 31 décembre 2006

Au 31 décembre 2006, l'entreprise comptabilisait 165 561 agents figurant à l'effectif réel se répartissant entre 158 792 agents du cadre permanent et 6 769 contractuels.

Le personnel roulant totalisait 24 980 agents d'exécution (dont 184 contractuels)

Si l'on se situe au niveau du groupe, 68 000 salariés gravitent autour de l'établissement public.

Pour la 1ère fois en 2006, les embauches (au nombre de 10 900) se répartissent de manière sensiblement égale entre la SNCF et ses filiales. En tête figurent Keolis (2 240 embauchés) et Geodis (1 620)

Evolution des effectifs

Depuis les années 1999-2001 où l'on avait enregistré une augmentation des effectifs consécutive à la mise en place de la réduction du temps de travail, le processus de réduction du nombre d'agents se poursuit en 2006 à la SNCF (- 2362 agents entre 2005 et 2006)

- *Evolution des effectifs*

Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Effectifs	178 076	178 893	181 011	181 565	179 534	175 059	171 079	167 923	165 561

Source : SNCF

La réorganisation du fret explique notamment la baisse des effectifs se traduisant également par une augmentation du nombre de départs volontaires qui, de 609 départs en 2003 (cadre permanent et contractuels) passe à 913 en 2004 à 1 532 en 2005 pour atteindre 1 633 en 2006.

- *Evolution des effectifs réels entre 1999 et 2006 (source : SNCF)*

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
CADRES								
Supérieurs	1 296	1 262	1 287	1 327	1 489	1 480	1 514	1 533
Permanents	18 844	19 684	20 706	21 392	21 686	21 974	22 265	22 888
Contractuels	675	612	583	614	624	686	768	975
Sous-total (1)	20 815	21 559	22 576	23 333	23 799	24 140	24 547	25 396
MAITRISE								
C. Permanents	39 760	41 183	42 661	43 433	43 375	43 161	43 243	43 554
Contractuels	1 053	991	1 118	1 164	1 201	1 348	1 416	1 623
Sous-total (2)	40 813	42 174	43 779	44 597	44 576	44 509	44 659	45 177
EXECUTION								
Roulants								
Conduite	19 162	19 437	19 426	18 973	18 080	17 237	16 629	16 481
Trains	8 607	8 639	8 757	8744	8 646	8 500	8 593	8 499
Sédentaires	89 496	89 202	87 025	83 887	79 958	76 693	73 495	70 008
Sous-total (3)	117 237	117 278	115 210	111 604	106 684	102 430	98 717	94 804
TOTAL (1+2+3)	178 893	181 011	181 565	179 534	175 059	170 079	167 923	165 377
C. Permanents	168 292	171 668	172 900	171 949	168 461	164 813	161 407	158 792
Contractuels	10 601	9 343	8 665	7585	6 598	6 266	6 516	6 769

Source : bilan social 2006 SNCF

Nous pouvons constater que les effectifs maîtrise et cadres continuent de progresser alors que le nombre d'emplois diminue pour les personnels d'exécution sédentaires (- 3 487 agents entre 2005 et 2006) et agents de conduite (- 148)

Cette baisse est toutefois moins forte qu'en 2005 où on avait enregistré une perte de 6 463 agents d'exécution sédentaires et de 1 451 agents de conduite.

Enfin, il convient de souligner que, toutes catégories confondues, le nombre de contractuels progresse au cours des trois dernières années avec, pour l'année 2006, une augmentation significative du nombre de contractuels à temps complet; les temps partiels étant en diminution :

Contractuels	2003	2004	2005	2006
Temps complet	4 001	3 781	3 992	4 490
Temps partiel	2 597	2 485	2 524	2 279
Total	6 598	6 266	6 516	6 769

Source : bilan social 2006 SNCF

Le marché de l'emploi

- Evolution des admissions et des départs entre 1998 et 2005 (source : SNCF)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ADMISSION AU CADRE								
Personnel statutaire	5 579	6 095	8 164	6 902	5 320	3 015	2 954	3 835
Contractuels (CDI)	804	1 076	748	305	273	214	293	322
Contractuels (CDD)	14 106	15 154	17 151	17 180	15 292	12 799	12 760	13 370
TOTAL ADMISSIONS	20 489	22 325	26 083	24 387	20 885	16 028	16 007	17 527
CESSATION DE FONCTIONS								
Personnel statutaire	6 653	6 884	6 788	7 622	7 583	7 339	7 696	8 052
dont démission	248	289	511	620	503	466	444	411
dont départ volontaire	451	561	538	496	552	538	822	1 401
dont retraite	4 838	4 897	4 609	5 207	5 147	4 953	4 847	4 479
dont décès	316	327	322	378	351	317	329	319
Personnel contractuel	13 483	14 055	15 996	16 716	15 513	13 293	12 949	13 144
TOTAL CESSATIONS	20 136	20 937	22 784	24 332	23 096	20 632	20 645	21 196

Source : bilan social 2006 SNCF

Tout comme en 2005, le nombre d'admissions continue de croître passant de 17 527 à 19 058 agents recrutés (soit + 1 531) compensant de façon plus significative le nombre de départs qui confirme la tendance amorcée en 2005 (+ 363)

Parmi les admissions, le nombre de jeunes de moins de 25 ans augmente que ce soit dans le cadre des admissions au cadre permanent (1 766 en 2004; 2 338 en 2005 et 2 683 en 2006) ainsi que les contractuels embauchés aux conditions du R PS 25 (9 478 en 2004; 10 171 en 2005 et 10 665 en 2006)

L'emploi différencié

- *Le travail à temps partiel*

	2004	2005	2006
Cadre permanent	8 079	8 360	8 509
dont :	2 803	2 864	2 885
hommes	5 276	5 496	5 624
femmes			
Contractuels	2 485	2 524	2 279
Total	10 564	10 884	10 788

Source : bilan social 2006 SNCF

Le nombre d'agents employés à temps partiel est stable au cours des deux dernières années. En ce qui concerne les agents du cadre permanent, ils sont majoritairement utilisés à 80 % et plus (6 276 contre 1 492 à moins de 80 %) et sont prioritairement des femmes (4 132 contre 2 144 hommes)

Parallèlement, si le nombre de contractuels, comme indiqué ci-dessus, progresse, le nombre d'emplois à temps partiel reste stable et témoigne donc d'un recrutement plus important à temps complet.

Les contrats à durée déterminée

Au 31 décembre 2006, le nombre de contrats à durée déterminée occupés par les agents contractuels relevant du R PS25 est relativement stable. Compte tenu de l'augmentation du nombre de contractuels, la proportion de CDD est donc moins importante, les admissions se faisant davantage sous contrats de travail à durée indéterminée.

- *Agents contractuels en CDD au 31 décembre*

	2004	2005	2006	Écart 06/05
Effectif total	6 266	6 516	6 769	+ 253
dont CDD :	1 458	1 820	1 896	+ 76
hommes	545	698	713	+ 15
femmes	913	1 122	1 183	+ 61

Source : bilan social 2006 SNCF

Le recours au travail temporaire

L'année 2006 enregistre une augmentation du nombre d'intérimaires ainsi qu'une augmentation de la durée moyenne des contrats.

- *Le recours au travail temporaire*

	2004	2005	2006
Nombre moyen de travailleurs intérimaires total du nombre d'heures annuel d'utilisation/durée annuelle de travail	304,17	338,31	586,79
Durée moyenne des contrats de travail temporaire total du nombre d'heures annuel d'utilisation/nombre de contrats	76,71	112,14	141,62

Source : bilan social 2006 SNCF

Les caractéristiques des emplois

La structure par âge des agents

La pyramide des âges fait apparaître deux pics correspondant, pour le premier, à la reprise des embauches entre 1997 et 2001 et pour le second à la vague des embauches du début des années 1980. Entre ces deux pics, la pyramide se creuse, entre 34 et 43 ans, suite au gel des recrutements des années 1990.

Ainsi, les données SNCF au 31 décembre 2005 font état de la répartition des effectifs dans les tranches d'âge suivantes :

- 32 % ont moins de 34 ans (dont 5 % ont moins de 25 ans)
- 25 % ont entre 35 et 44 ans
- 43 % ont plus de 45 ans

L'emploi des jeunes

Avec 5 900 nouvelles recrues en 2006 contre 4 600 en 2005 et 4 000 en 2004, la SNCF poursuit le renouvellement de ses agents par l'admission dans les effectifs d'un nombre croissant de jeunes de moins de 25 ans soit 13 348 au total en 2006 (12 509 en 2005 et 11 244 en 2004) notamment par un recours important aux contrats d'alternance.

L'emploi des handicapés

Au 31 décembre 2006, la SNCF comptait 4 259 collaborateurs handicapés auxquels il convient d'ajouter les 487 agents en activité devenus handicapés à la suite d'un accident du travail survenu à la SNCF et reclassés dans un autre emploi.

Ainsi, selon le rapport annuel du groupe SNCF, 167 agents handicapés ont été recrutés en 2006, dépassant l'objectif de l'exercice ainsi que les chiffres des années précédentes (136 en 2005 ; 94 en 2004)

L'emploi féminin

Malgré un accroissement marqué depuis 1995 (+ 14 % de recrutements de femmes entre 1995 et 2000) l'emploi féminin reste encore sous-représenté mais ne cesse toutefois de progresser. Les femmes représentaient en effet 12,6 % des effectifs en 1994 pour atteindre 17,1 % en 2005.

C'est dans la catégorie « cadres » que les progressions ont été les plus importantes puisqu'elles ont doublé en nombre entre 2000 et 2005.

- *Evolution de l'effectif réel féminin de 1998 à 2006*

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Cadres supérieurs	68	77	86	105	127	155	163	190	209
Agents du cadre permanent	18 853	19 745	22 146	23 677	24 389	24 584	24 650	24 765	24 955
contractuels	6 412	6 464	5 579	5 155	4 524	3 914	3 671	3 783	3 836
total	25 333	26 286	27 811	28 937	29 040	28 653	28 484	28 738	29 000

Source : bilan social 2006 SNCF

Selon le rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à la SNCF en 2005, le personnel féminin était réparti selon les collèges de la façon suivante :

- Collège cadres : 43 % (+ 9,3 %) dont,
 - 25 % de femmes à l'infrastructure (Ingénierie et Equipement)
 - 42 % de femmes à la production Voyageurs et fret
 - 27 % de femmes au matériel
 - 5 % de femmes à la traction
- Collège maîtrise : 23 % (+ 6 %)
- Collège exécution : 20 % (+ 2 %)

Enfin, pour accélérer le processus, un accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 8 mars 2006 avec l'ensemble des organisations syndicales.

3.2. La formation professionnelle

Le bilan formation 2006 est en hausse au regard de l'année 2005 de plus de 643 000 heures soit un investissement formation de 6,5 % de la masse salariale (contre 6 % en 2005)

Par ailleurs, l'investissement formation a concerné 77 % des effectifs soit 2 points de plus qu'en 2005.

Ce taux est en progression régulière sur ces quatre dernières années. Il était de 71 % en 2003 (en France, moins d'un salarié sur deux bénéficie d'une formation chaque année)

Plus de 93,6 % des agents ont bénéficié d'une formation sur les trois dernières années.

- *Evolution du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de stage par catégorie de 2004 à 2006*

	2004		2005		2006	
	Stagiaires	heures	stagiaires	heures	stagiaires	heures
Cadres	14 109	687 191	15 553	710 839	16 554	717 775
Maîtrise	30 384	1 716 486	31 759	1 621 480	32 575	1 690 829
Roulants	25 489	1 508 907	24 489	1 315 922	24 858	1 841 719
Sédentaires	56 363	3 316 155	54 457	3 326 524	52 309	3 367 824
Ensemble	126 345	7 228 739	126 258	6 974 765	126 296	7 618 147

Source : bilan social 2006 SNCF

Les formations se répartissent entre les stages d'adaptation (30,75 %), d'entretien (57,44 %), de promotion (10,36 %) et de prévention-reconversion (1,45 %) comme l'indique le tableau ci-après :

	2003	2004	2005
Adaptation	38,07 %	28,86 %	30,75 %
Entretien	48,13 %	60,21 %	57,44 %
Promotion	13,16 %	9,53 %	10,36 %
Prévention-reconversion	0,65 %	1,40 %	1,45 %

Source : bilan social 2005 SNCF

L'investissement de l'entreprise au titre de la formation professionnelle en 2006 a représenté :

- environ 333 M d'euros
- plus de 7,6 millions d'heures stagiaires (7,618 M h/st contre 6,9 M h/st en 2005) dont environ 2,3 millions d'heures stagiaires consacrées au premier emploi.

Concernant les formations au premier emploi, le volume de réalisation est supérieur de 16 % par rapport aux prévisions affichées dans le plan 2006 s'expliquant par le volume des recrutements réellement réalisés (5 915) alors que le plan avait été construit sur une hypothèse de 4 500 recrutements.

En 2006, l'entreprise s'est particulièrement attachée à mettre en oeuvre les engagements de l'accord formation de 2005.

Parmi ceux-ci, on peut signaler :

- La mise en oeuvre du DIF avec 15 000 demandes validées soit près de 10 % des agents. Ce taux situe la SNCF très au-dessus des pratiques observables dans la plupart des entreprises.
- La mise en oeuvre du nouveau dispositif d'accès à la qualification E.

2006 a été une année de rodage et d'initialisation d'un nouveau dispositif permettant aux agents de valider progressivement les pré requis nécessaires à l'entrée en formation. 75 % des agents qui se sont présentés en 2006 ont validé au moins un pré requis (soit 3 680 agents)

Le développement de l'alternance avec 1 340 nouveaux contrats en 2006 contre 991 en 2005 soit une progression de 35 %.

L'évolution du taux de réalisation des EIF de 56 % en 2005 à 67 % en 2006 même si un effort d'information de la ligne hiérarchique reste à poursuivre pour améliorer encore ce résultat.

Des actions sont prévues en ce sens d'ici la fin de l'année 2007 :

- La professionnalisation des acteurs de la formation avec la conception d'un dispositif de formation pour les Cofos et les conseils en formation de la refonte du dispositif de formateur.
- La conception d'un dispositif d'entreprise d'accompagnement du passage cadre pour les nouveaux cadres issus du tableau d'avancement.

D'autres actions pourraient être citées telles les actions en faveur des jeunes issus des ZUS qui ont été engagées en 2006, le lancement des actions d'accompagnement des deuxièmes parties de carrières...

Les perspectives en matière de formation professionnelle

Si la fin de l'année 2007 va être consacrée notamment à faire le point sur les dispositifs de l'accord formation, le début de l'année 2008 verra l'ouverture d'une négociation avec les organisations syndicales sur la formation.

Dès à présent, on peut citer les grands axes de la politique formation pour 2008 qui pourront bien sûr être infléchis par le retour d'expériences sur la mise en oeuvre de l'accord formation :

- La poursuite de l'investissement dans le domaine de l'alternance avec une attention particulière portée aux tuteurs. En 2007, la SNCF espère pouvoir recruter environ 2 000 jeunes en alternance. Pour répondre aux exigences de la loi sur l'égalité des chances, il faudrait recruter environ 3 000 jeunes alternants en 2008.
- L'accompagnement des agents dans leur projet de mobilité par une communication accrue sur les métiers, les passerelles, par une refonte de l'offre de formation afin de la rendre plus lisible et plus accessible aux agents.
- La formation des premiers niveaux de qualification ; Il s'agit de moderniser les dispositifs « apprendre à apprendre » (ex 300 000 heures) pour les rendre plus attractifs pour les agents de bas niveau de qualification.
- L'information des agents sur la formation et la mise en qualité des entretiens individuels de formation. Une communication en direction des agents et de la ligne hiérarchique est prévue en fin d'année 2007 pour faciliter les EIF et améliorer encore le taux de réalisation.
- La professionnalisation des formateurs, qu'ils soient permanents ou occasionnels, et des Cofos.
- La professionnalisation et la fidélisation des ressources humaines. Au delà des clauses de dédit-formation et de non concurrence, initialisées en 2007, une réflexion sera poursuivie en 2008 sur la fidélisation des compétences ferroviaires.
- La modernisation des dispositifs de formation initiale. VFE et l'Infra ont engagé une refonte de leurs dispositifs de formation initiale ciblant dans un premier temps les ASCVG et les AMV. Cette démarche sera poursuivie en 2008 sur d'autres dispositifs.

3.3. La durée du travail

En 2006, le nombre théorique d'heures travaillées s'élève à 1 568 heures pour un agent en service roulant et à 1 589 heures pour un agent en régime sédentaire.

Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ces durées annuelles sont respectivement de 1 554 heures (roulants) et 1 575 heures (sédentaires)

Au 31 décembre 2006, 6 108 agents bénéficiaient d'un système d'horaires individualisés et 8 509 agents du cadre permanent travaillaient à temps partiel (contre 8 360 en 2005)

- *Durée et aménagement du temps de travail de 2003 à 2006*

Nombre théorique d'heures travaillées	2003	2004	2005	2006
roulants	1 554	1 568	1 575	1 568
sédentaires	1 575	1 589	1 596	1 589
Agents en horaires individualisés	7 179	6 824	6 648	6 108
Agents à temps partiel	7 803	8 079	8 360	8 509

Source : bilan social 2006 SNCF

3.4. Les rémunérations

La rémunération mensuelle brute, toutes catégories confondues, s'élève à 2 493 € en 2006 contre 2 407 € en 2005 et 2 341 € en 2004.

Cette rémunération atteint 2 309 € pour les femmes et 2 522 € pour les hommes.

La part des primes (primes de fin d'année, gratification exceptionnelle, et gratification vacances) continue de diminuer, passant de 7,65 % en 2003 et 2004 à 7,55 % en 2005 et 7,41 % en 2006.

3.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels

La sécurité

- *Accidents du travail et de trajet de 2000 à 2006*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Accidents avec arrêt	7 887	8 225	8 561	8 465	7 522	7 289	6 800
Accidents mortels :							
- de travail	10	5	7	5	6	5	5
- de trajet	9	7	8	4	3	4	3
Taux de fréquence (1) ‰	39,26	40,11	41,86	42,76	39,01	38,29	36,45
Taux de gravité (2)	0,768	0,784	0,872	0,843	0,796	0,756	0,732

Source : bilan social 2006 SNCF

(1) [Nombre d'accidents hors trajet avec arrêt] X 1 000 / Effectifs moyens à disposition²²

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

- *Répartition des accidents par nature par élément matériel*

Nature des accidents	2004	2005	2006
Existence de risques graves	73	66	66
Chutes avec dénivellation	1 058	931	932
Occasionnés par des machines	211	191	159
Circulation	2 966	2 899	2 650
Occasionnés par des objets	197	192	173
Circulation sur la voie publique ou voie ferrée	131	98	112
Autres cas	2 007	1 988	1 883

Source : bilan social 2006 SNCF

²² Soit 166 221 en 2005.

En 2006, un salarié employé par une entreprise intervenante a été victime d'un accident mortel du travail.

Le nombre de maladies professionnelles déclarées augmente, passant de 380 en 2003 à 432 en 2004, 522 en 2005 et à 538 en 2006. Parallèlement, le nombre de maladies professionnelles reconnues augmente également (309 en 2003, 321 en 2004, 357 en 2005 et 383 en 2006)

La prévention

La SNCF compte 652 CHSCT qui ont tenu en 2006, 4 459 réunions (4 277 en 2004 et 4 294 en 2005)

Enfin, 91 959 agents ont été formés à la sécurité (70 665 en 2005 et 93 281 en 2004)

4. RESEAU FERRE DE FRANCE

4.1. Présentation de l'établissement public RFF

Réseau Ferré de France est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), créé par la loi n° 97-135 du 13 février 1997, avec effet rétroactif au 1er Janvier 1997. Cette loi et ses décrets d'application n° 97-444, 97-445 et 97-446 ont créé RFF sous la forme d'une entité indépendante, propriétaire des infrastructures ferroviaires françaises affectées précédemment à la SNCF.

La réforme ferroviaire a ainsi institué une séparation entre la propriété des infrastructures ferroviaires (relevant de RFF) et leur exploitation (relevant de la SNCF) Toutefois en application de la loi précitée, la SNCF assure la gestion et l'entretien des infrastructures pour le compte de RFF par le biais d'une convention qui règle les modalités et le prix.

Avec la mise en service de la ligne à grande vitesse Est européenne, le réseau ferré national compte 300 kilomètres de plus, soit désormais 29 213 km de lignes ouvertes à la circulation commerciale.

Chaque jour, près de 15 000 trains de voyageurs et de fret circulent sur ce réseau.

4.2. L'emploi

Effectifs au 31 décembre 2006

Au 31 décembre 2006, RFF compte 761 agents (répartis entre 598 cadres et 163 employés et agents de maîtrise) dont 29 fonctionnaires détachés et 89 agents mis à disposition (agents SNCF et RATP, agents du Crédit Foncier, de GDF et de Prorail)

Pour rappel au 31 décembre 2005 l'effectif s'élevait à 691 agents.

- *Effectif total au 31 décembre*

	2004			2005			2006		
	cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux
ADP	328	131	459	418	146	564	484	159	643
FONC	20	3	33	29	3	32	28	1	29
MAD	92	4	96	92	3	95	86	3	89
Totaux	450	138	588	539	152	691	598	163	761

Source : RFF bilan social 2006

- *Evolution de l'effectif permanent (effectif présent toute l'année à l'effectif)*

	2004			2005			2006		
	cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux
ADP	261	101	362	317	108	425	391	122	513
FONC	28	3	31	24	2	26	21	1	22
MAD	79	4	83	80	3	83	82	2	84
Totaux	368	108	476	421	113	534	494	125	619

Source : RFF bilan social 2006

- *Contrats de travail à durée déterminée au 31 décembre*

	2004			2005			2006		
	cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux
CDD	15	23	38	27	18	45	40	26	66

Source : RFF bilan social 2006

- *Nombre moyen mensuel d'intérimaires*

	2004			2005			2006		
	cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux
ADP	0,67	5,58	6,25	0,25	6,42	6,67	-	6,17	6,17

Source : RFF bilan social 2006

- Répartition par sexe de l'effectif

		2004			2005			2006		
		cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux	cadre	Etam	Totaux
ADP	F	110	120	230	136	131	267	167	143	310
	H	218	11	229	282	15	297	317	16	333
FONC	F	6	2	8	6	2	8	4		4
	H	24	1	25	23	1	24	24	1	25
MAD	F	11	2	13	8	1	9	7	1	8
	H	81	2	83	84	2	86	79	2	81
Totaux	F	127	124	251	150	134	284	178	144	322
	H	323	14	337	389	18	407	420	19	439
Global		450	138	588	539	152	691	598	163	761

Source : RFF bilan social 2006

ADP : agents de droit privé + les contractuels de l'Etat

FONC : fonctionnaires au statut, détachés à RFF

MAD : agents mis à disposition par la SNCF, la RATP, CFF, GDF, les chemins de fer suisse et hollandais

IV. LE TRANSPORT FLUVIAL

Sources : Comité des Armateurs fluviaux/VNF/CCTN

Le contexte économique relatif au transport de marchandises a fait l'objet d'une contribution spécifique de VNF.

1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007

Le transport fluvial enregistre depuis 1997, année de la reprise du trafic, une progression continue de la courbe des emplois salariés avec 110 emplois supplémentaires par an en moyenne, malgré un léger tassement en 2004, soit un taux d'augmentation moyen de près de 5,5 %.

Toutefois si aujourd'hui l'image du transport fluvial, comme mode de transport alternatif à la route, est bonne les difficultés de recrutement n'ont pas disparu.

Néanmoins, un signe de dynamisme est donné par le nombre d'inscriptions au CFANI (centre de formation des apprentis de la navigation intérieure) qui est passé de 38 inscrits en 1998 à 95 inscrits en 2006 pour la préparation au CAP.

Du côté des entreprises artisanales de transport fluvial, le nombre de créations d'entreprises est également en augmentation depuis quelques années. Ainsi, la Chambre nationale de la batellerie artisanale (CNBA) a enregistré 86 créations d'entreprises en 2005 et 158 en 2006.

Cependant, le nombre de cessations d'activité est également en augmentation, résultant pour partie de la structure de la pyramide des âges : sur les 800 entreprises artisanales existantes à ce jour, environ 350 cesseront leur activité dans les dix prochaines années en raison du départ à la retraite du chef d'entreprise.

Les besoins de créateurs ou repreneurs d'entreprises sont donc importants dans le secteur.

Afin de répondre à cette problématique, une association « Entreprendre pour le fluvial » a été créée le 4 mai 2007 dont l'objectif est de favoriser la création d'entreprises et de mettre en place les outils nécessaires pour y parvenir.

2. LE CONTEXTE ECONOMIQUE

Le transport de marchandises

Le transport fluvial connaît en 2006 une croissance de ses trafics (+1,2% en t-km par rapport à 2005) et tangente les 8 milliards de t-km.

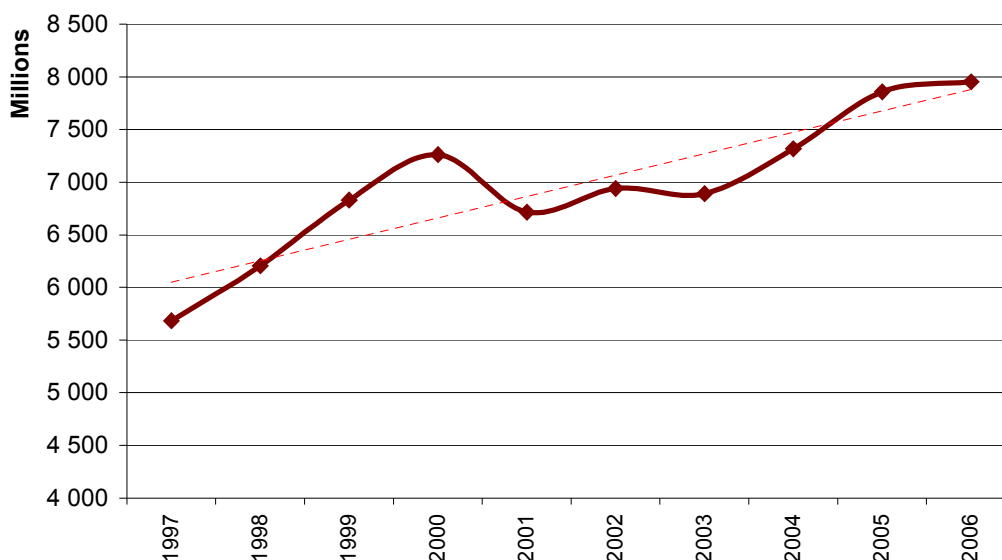
Exprimés en volume, ces bons résultats se confirment puisque l'activité cumulée est de 62,3 millions de tonnes, en hausse de 4,7%.

On notera dans ce paysage la bonne tenue des trafics internationaux qui ont largement soutenu l'activité et dans ce cadre notamment, le record historique de trafic sur la Moselle.

Le transport par voie d'eau (transport fluvial et transport fluvio-maritime) atteint quant à lui 66,5 millions de tonnes (+8,5%) et près de 8,4 milliards de t-km (+2,3%)

Sur les dix dernières années, la rupture de tendance amorcée par le mode fluvial au milieu des années 90 se confirme. Pour reprendre une présentation désormais traditionnelle, le transport fluvial affiche une hausse de 40 % depuis l'année 1997, la plus creuse de ces dernières années, soit une hausse moyenne de près de 4 % par an.

Trafic fluvial de marchandises depuis 10 ans (en millions de t-km) (Source : VNF)



L'analyse des trafics 2006 met en évidence :

- la divergence assez marquée entre les évolutions exprimées en volume et en prestations. L'explication réside dans la réduction des distances moyennes de transport en transport intérieur qui passent de 160 à 152 km soit une baisse de 5% essentiellement sensible sur le secteur des matériaux de construction ;
- Une hausse significative des tonnages à l'exportation qui affiche les meilleurs taux de croissance tant en tonnages qu'en prestations ;
- Une hausse importante du secteur de la métallurgie avec une hausse de 11,3% sur des tonnages il est vrai plus faibles que ceux des « grands secteurs traditionnels » ;
- Une hausse encore soutenue (+6,8%) des transports de produits manufacturés à haute valeur ajoutée tels que conteneurs, voitures, etc.
- Un accroissement de la part de trafic assuré par les produits à haute valeur ajoutée à savoir produits métallurgiques, chimiques et manufacturés qui passent à 23,5% du total contre 22,6% en 2005 et confirment la diversification des trafics fluviaux.

Le trafic de conteneurs

Le chapitre des conteneurs mérite un développement particulier tellement ces résultats encouragent tous les opérateurs à poursuivre leurs divers investissements portuaires et en matériels fluviaux pour conforter encore ces trafics qui présentent un potentiel de

développement très important, qui attirent de nouveaux opérateurs et qui bouleversent en termes d'impact l'image du transport fluvial.

Le trafic total s'élève cette année à près de 420 000 conteneurs en hausse sur l'ensemble des bassins hormis le Rhin. Cette hausse concerne notamment les bassins de la Seine : 17,8%, du Rhône : 9,8% et du Nord : 13%. Seul le trafic rhénan enregistre une baisse de 10%, après les 9,8% de 2005, suite à la persistance de la période des basses eaux et aux pertes de parts de marché du port de Mulhouse liées à la situation des automobiles Peugeot et de ses sous traitants.

Les perspectives de développement des trafics mondialisés de conteneurs et les efforts d'adaptation que réalisent les deux grands ports maritimes concernés ne se démentent pas et le trafic fluvial continuera vraisemblablement à croître s'il bénéficie de conditions d'accès aux ports maritimes également améliorées.

Analyse des trafics internationaux et par bassins.

Si les trafics intérieurs n'ont progressé que de 0,1 %, les trafics fluviaux internationaux ont connu une augmentation de 2,8 %. Le trafic international représente 42 % du trafic total en prestations et 51 % en tonnes (équivalent à 2005)

Nous constatons ainsi l'évolution positive du transport fluvial quasi continue depuis 1997, résultat des politiques menées depuis quelques années par les pouvoirs publics et relayées par les entreprises.

Le tourisme fluvial et le transport de passagers

Le tableau ci-dessous donne les résultats de l'enquête traditionnelle réalisée auprès des adhérents du CAF qui représentent près de 60% de l'activité totale et retrace de manière générale l'évolution du secteur des bateaux à passagers :

	2000 / 1999	2001 / 2000	2002 / 2001	2003 / 2002	2004 / 2003	2005 / 2004	2006 / 2005	2006 / 1998
Entreprises parisiennes	1,7 %	- 6 %	7,4 %	3,3 %	5,9 %	7,4 %	3,4 %	24,7 %
Exploitants régionaux	1,4 %	- 5,5 %	7,7 %	6,2 %	- 3,2 %	1,3 %	- 3,6 %	3,6 %
ensemble	1,6 %	- 5,9 %	7,5 %	4 %	3,7 %	5,9 %	1,8 %	19,5 %

Source : Comité des Armateurs fluviaux

Il met en évidence les bons résultats de l'année en région parisienne, étant une fois de plus avéré que la durée de la saison en province est proche de la moitié de celle relevée à Paris.

S'agissant des croisières avec hébergement, la situation de l'année 2006 est considérée comme très satisfaisante par l'ensemble des opérateurs qui ont constaté notamment de bons taux de remplissage. Le nombre d'unités en service augmente à nouveau après la stabilisation de 2004 et la clientèle internationale se reconstitue.

	2002	2003	2004	2005	2006
Bateaux promenade	303	294	298	312	333
Péniches hôtel	64	61	58	67	87
Paquebots	23	25	17	16	20
Total	390	380	373	395	440
Nombre de places	49 577	48 851	45 678	48 176	50 789

Source : Comité des Armateurs fluviaux

Le nombre de passagers transportés en 2006 tangente ainsi les 10 millions avec 9,626 millions dont près de 7 en région parisienne (6, 869 en 2006 contre 6, 410 en 2005) Le nombre de nuitées vendues représente 127 000 pour les 22 000 passagers transportés en péniche hôtel (+12% sur 2005), et 600 à 650 000 nuitées pour les 150 000 passagers des paquebots fluviaux.

Les enjeux du transport fluvial

Afin de répondre aux objectifs de développement durable, le gouvernement souhaite un accroissement de 25% de la part modale des modes alternatifs à la route et fait de cet enjeu l'un des objectifs centraux de la politique nationale de transport.

C'est lors du Grenelle de l'environnement que le gouvernement a souligné la nécessité d'une politique d'investissement massif dans les transports avec une priorité au transport par bateaux, qu'ils soient maritimes ou fluviaux.

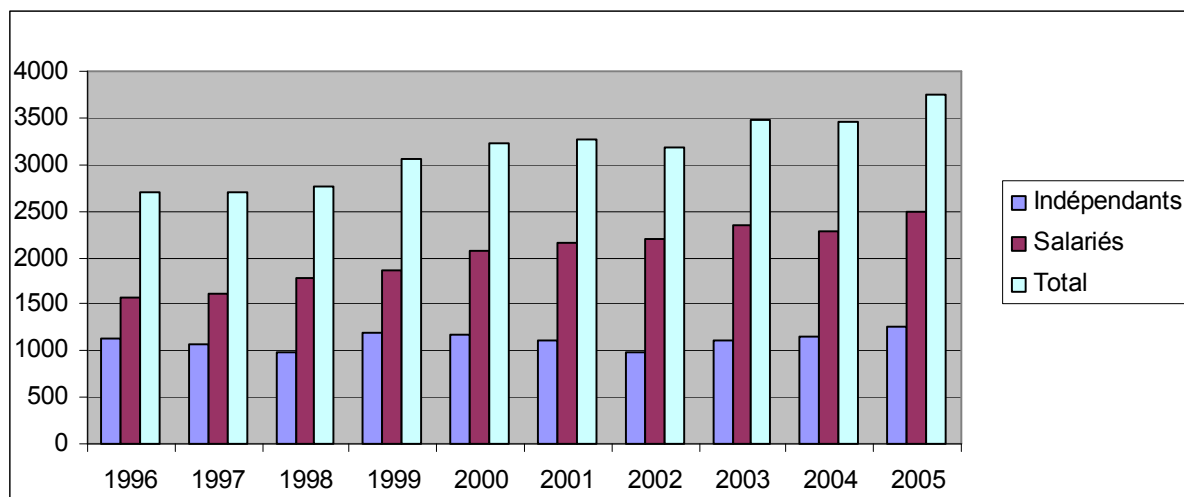
3. LES DONNEES SOCIALES

3.1. L'évolution des emplois dans le secteur

Le tableau et le graphe ci-dessous mettent en évidence la remontée de l'emploi salarié :

	1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Travailleurs indépendants	1966	1121	1069	986	1199	1164	1117	981	1120	1158	1257
Salariés Unedic	1587	1853	1742	1718	1867	2064	2150	2206	2356	2291	2490
Salariés EAE								2538	2985	2843	2655
Total	3253	2974	2811	2704	3066	3228	3267	3187	3476	3449	3747

Source : Comité des Armateurs fluviaux



Source : EAE, UNEDIC

Les chiffres de ce graphe sont fournis par l'EAE pour les travailleurs indépendants et par l'Unedic pour les emplois salariés. Ces chiffres doivent toutefois être pris avec prudence puisque les deux sources sont en contradiction. Ainsi, l'EAE affiche une baisse de 200 salariés entre 2004 et 2005 alors que l'UNEDIC enregistre à l'inverse une hausse de même ampleur. On relève cependant un resserrement de l'écart entre les deux sources qui passe de plus de 600 salariés en 2003 à 165 en 2005.

Les deux sources confirment au moins la solidité de l'évolution de la courbe des emplois en croissance de plus de 100 unités par an depuis la reprise du trafic en 1997.

A tout le moins les données EAE permettent d'effectuer d'autres considérations et notamment d'apprécier la répartition des effectifs entre les deux secteurs des marchandises et des passagers :

Marchandises	2003	2004	2005	% /Total effectifs 2005	2005/2004
Nombre d'entreprises	965	936	968	88%	3,4
Effectif non salarié	1 036	1 076	1 142	29%	6,1
Effectif salarié	901	864	1 094	28%	26,6
Chiffre d'affaires net	284 784	326 216	362 441	6 %	11,1
Passagers					
Nombre d'entreprises	144	143	126	12%	-12
Effectif non salarié	84	82	115	3%	40,2
Effectif salarié	2 084	1 979	1 561	40%	-21,1
Chiffre d'affaires net	208 304	214 548	208 543	40%	-2,8
Total 612 Z					
Nombre d'entreprises	1 109	1 079	1 094		1,4
Effectif non salarié	1 120	1 158	1 257	32%	8,6
Effectif salarié	2 985	2 843	2 655	68%	-6,6
Effectif total	4 105	4 001	3 912		-2,2
Chiffre d'affaires net	493 088	540 764	570 984		5,6

Source : Comité des Armateurs Fluviaux, VNF

Il ressort de ce tableau que le transport de marchandises progresse, représentant 57% des emplois et 60% des chiffres d'affaires. Cette évolution est due à la baisse des emplois salariés du secteur des passagers enregistrée notamment dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour les seuls salariés, les statistiques de l'Unedic permettent de faire ressortir quelques caractéristiques de l'évolution de ces emplois. Les tableaux suivants en donnent un aperçu.

	1997		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Etb.	Sal.	Etb.	Sal.	Etb.	Sal.	Etb.	Sal.	Etb.	Sal.	Etb.	Sal.	Etb.	Sal.
< 10	139	402	137	429	144	485	150	432	163	469	168	449	171	442
10-50	27	508	32	594	30	626	42	732	42	853	43	876	47	970
50-200	4	400	7	518	5	406	5	406	3	277	2	238	3	286
200-500	1	313	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
>500	-	-	1	523	1	636	1	636	1	757	1	728	1	792
Total	171	1623	177	2064	180	2150	198	2206	206	2356	214	2291	222	2490

Source : Comité des Armateurs Fluviaux

Sur la période, nous constatons un taux d'augmentation moyen de près de 5,5 % et 110 emplois par an avec un léger tassement en 2004. On note enfin l'augmentation très importante des effectifs dans l'entreprise de plus de 500 salariés (près de 300 emplois créés en 5 ans), la situation variable des très petites entreprises de moins de 10 salariés où l'emploi reste étale et la croissance du créneau des entreprises moyennes de 10 à 50 salariés. Pour autant les créations d'entreprises concernent le segment des petites entreprises (50 entreprises créées de moins de 50 salariés)

Enfin la répartition géographique de ces emplois est également intéressante de relever :

total	hommes	femmes	Alsace-Lorraine	Ile de France	Normandie	Rh.Alpes + PACA	Nd.Pas de Calais + Picardie	Pays de Loire	Autres
2003 : 2 356	1 436	917	842	553	345	260	129	84	143
2004 : 2 291	1 449	842	821 36 %	531 23 %	376 16 %	249 10 %	101	76	137
2005 : 2 490	1 568	922	882 35 %	590 24 %	393 16 %	255 10 %	109	98	163

Source : Comité des Armateurs Fluviaux

Elle met en évidence le poids des régions Alsace Lorraine et Ile de France qui représentent 59% des emplois et donc le poids de l'emploi des bateaux à passagers comme signalé ci-dessus. La région Rhône Alpes représente quant à elle 10% des effectifs.

Ces données doivent être complétées par celles concernant les seuls salariés navigants que fournit l'enquête EAE et qui donne une indication sur la nature des emplois pour 2005 :

	Marchandises	Passagers
Effectif salarié	1 094	1 561
Dont navigants	762	1 194
Dont sédentaires	332	367

Source : EAE

Ainsi, le nombre d'emplois salariés exigeant les qualifications des personnels embarqués est ainsi estimé à environ 2 000.

3.2. La formation professionnelle

La formation des jeunes en apprentissage

Un autre signe prometteur est la poursuite du dynamisme des inscriptions au CFANI du Tremblay sur Mauldre pour la préparation au CAP. De 38 inscrits en 1998, le nombre d'apprentis est passé à 95 en 2006 comme en témoigne le tableau ci-dessous.

La formation de qualification professionnelle du secteur de la navigation fluviale s'appuie pour l'essentiel sur les moyens pédagogiques du Centre de Formation des Apprentis du Tremblay sur Mauldre, le CFANI, installé en Ile de France dans les Yvelines mais resté à recrutement national et dont la vocation première est de préparer les candidats au CAP de la navigation fluviale. L'évolution de ses effectifs est la suivante :

Effectifs	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
CPA	10	11	7	7	7	4	9
1ère année	34	32	31	26	30	44	27
2 ^{ème} année	15	25	31	39	29	36	42
MC				8	8	10	17
Total	59	68	69	80	82	94	95

Source : Comités des Armateurs Fluviaux

Les effectifs présentés et reçus aux examens sont relevés ci-dessous :

	Juin 2000	Juin 2001	Juin 2002	Juin 2003	Juin 2004	Juin 2005	Juin 2006
Présentés CAP	26	16	24	30	38	31	33
Reçus CAP	21	8	15	20	25	21	19
Présentés MC					8	8	10
Reçus MC					5	5	6

Source : Comités des Armateurs Fluviaux

Ainsi, le CFANI assure l'entrée dans les professions fluviales de 25 jeunes diplômés par an qui, combinés aux 10 diplômés annuels du lycée de Schiltigheim en Alsace, assurent à peu près à 35 jeunes un accès aux métiers fluviaux et une insertion durable grâce à la qualification professionnelle acquise.

Parmi eux, les lauréats de la mention complémentaire au CAP (5 lauréats en 2005 et 6 en 2006) ont plus particulièrement vocation à créer leur entreprise artisanale de transport de fret.

Notons enfin que le succès de cette formation se confirme puisque le nombre d'inscrits à la Mention Complémentaire de la rentrée d'octobre 2006 est passé à 17.

La formation professionnelle

Les états de formation pour la branche font ressortir la poursuite de la progression de l'activité de l'Institut en termes de stagiaires (- 465 stagiaires contre 418 en 2005) en augmentation de 11% et 11 472 heures de formation dispensées en augmentation de 1,2% sur l'année précédente.

Le détail des actions de formation est précisé ci dessous.

➤ B.1 Formation à la sécurité

Transport et manutention de marchandises dangereuses

Ce stage consiste à préparer les candidats à la délivrance de l'attestation réglementaire dont doivent être munis les personnels (au moins 1 par bateau) d'unités transportant des marchandises dangereuses.

La formation, qui avait concerné en 2005 113 candidats aux stages de base et de recyclage, a intéressé en 2006 121 candidats soit une croissance de 7%.

Ces stages peuvent le cas échéant être complétés par des stages de spécialité gaz ou chimie.

En 2006, les stages de base, dont l'importance correspond à la formation de nouveaux entrants, ont concerné 74 candidats.

Ces chiffres traduisent la poursuite de la stratégie des entreprises du secteur de s'engager sur des trafics nouveaux de produits dangereux, pour lesquels les exigences réglementaires en termes de formation sont importantes. Nous constatons aussi la « fidélité professionnelle » puisque nous retrouvons en 2006 tous les candidats formés à l'ADNR de base en 2001.

Sécurité

Le stage « Prévention des chutes à l'eau » mobilise les compétences propres des formateurs du CFANI et des pompiers de Conflans Sainte Honorine selon un référentiel mis au point avec la Caisse d'assurance maladie d'Ile de France.

Ce stage est dispensé depuis 2005 dans un cadre plus large d'une formation à la sécurité organisée de façon plus intégrée et reprenant des modules complémentaires pour la préparation à l'obtention de la qualification professionnelle CQP « Capitaine de bateau fluvial ». Il a concerné comme indiqué ci dessous 14 candidats en 2006.

Agent de sécurité / Attestation Spéciale Passagers

252 stagiaires ont bénéficié en 2006 de cette formation, obligatoire pour les matelots des bateaux à passagers, qui a été complètement rénovée en 2004. Cette augmentation de 40% du

nombre de stagiaires formés en 2005 (180) a nécessité la recherche d'un nouveau partenariat pour assurer cette formation qui n'a pas représenté en 2006 moins de 29 sessions.

➤ *B.2 Formation de préparation à l'examen d'attestation professionnelle (ACP)*

Ce stage de 91 heures est assuré sur la base du référentiel établi dans le cadre de la réglementation de 1992 relative à l'ACP.

8 candidats seulement ont suivi ce stage en 2006. Les effectifs n'ont pas permis d'organiser 2 sessions dans l'année. 7 candidats ont réussi cet examen dont 4 l'examen complet y compris l'option internationale et 3 seulement l'option nationale. Ces candidats ont représenté, avec les 10 candidats de la mention complémentaire, l'essentiel des 29 candidats à l'examen de l'ACP en 2006 et des 19 candidats reçus au total. Encore faudrait-il noter que certains de ces candidats ont suivi le stage ACP lors de sessions antérieures à 2006 et se représentaient cette année après un premier échec.

➤ *B.3 Autres formations dispensées*

Il convient également de rappeler les autres formations dispensées par l'Institut :

Il faut classer dans une rubrique « Apprentissage de la conduite » deux catégories de stages dispensés par l'Institut assurant, l'un la préparation à l'examen du certificat de capacité à la conduite des bateaux et l'autre à l'examen de la conduite au radar.

Ces deux stages, suivis respectivement par 44 et par 10 stagiaires, consistent à donner aux candidats les meilleures chances de réussite à ces examens dont les modalités ont été validées par les autorités administratives après concertation avec l'Institut Fluvia (référentiel défini par l'arrêté du 19 décembre 2003)

➤ *B.4 Stage CQP*

La seconde promotion de candidats au CQP « Capitaine de Bateau Fluvial » a pu suivre en 2006 la formation définie dans le cadre de l'accord de branche de février 2004.

On rappelle que cette formation, qui s'étale sur trente-deux semaines, est destinée à qualifier un niveau de formation pour des candidats à des postes de capitaines en intégrant la période de préparation à l'examen de cent jours désormais obligatoire pour se présenter au certificat de capacité.

Six semaines sont réservées à une formation théorique comprenant divers modules de préparation technique à cet examen mais aussi de culture institutionnelle sur le contexte de la voie d'eau, sur l'utilisation des outils de communication, notamment informatiques, et enfin de sécurité. Ainsi l'ancien stage de prévention des chutes à l'eau combiné à des sessions de « sauveteur secouriste du travail » ou de « prévention des risques incendie » a été réorganisé sur une durée d'une semaine dans un stage générique « sécurité »

L'année 2006 a été marquée de ce point de vue par la mise en œuvre de la deuxième promotion de candidats qui ont présenté l'examen en juin 2006. 13 candidats se sont inscrits à la rentrée de 2005 dont 5 demandeurs d'emploi. 8, dont 3 demandeurs d'emploi, ont été reçus aux épreuves définies par la Commission Paritaire.

Cette formation est particulièrement bien appréciée des stagiaires compte tenu notamment des apports liés à l'utilisation des outils informatiques mais aussi à une formation à la sécurité réalisée dans un cadre plus large que le simple rappel des précautions élémentaires.

Notons que cette formation a pu bénéficier, pour la deuxième année consécutive, du concours de la région Haute Normandie et devrait intégrer, en 2007, des candidats issus de la région Rhône Alpes.

3.3. Le dialogue social

Plusieurs réunions ont été tenues, sous la tutelle de l'administration, afin de préparer la parution du décret de transposition de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Ce décret pris le 4 janvier 2007, abrogeant le décret de 1983, a ouvert la voie à la relance des négociations entre les partenaires sociaux.

En effet, la seule réunion de la Commission Paritaire du 18 décembre 2006 s'était soldée par un échec, les organisations syndicales ayant manifesté leur opposition à toute nouvelle négociation avant la relance et la conclusion de négociations salariales interrompues depuis 2001.

De fait la parution du décret du 4 janvier 2007 dans les entreprises de transport fluvial et de l'arrêté d'extension des accords de 2001 sur les flottes de marchandises a permis de relancer la dynamique des négociations.

Six accords ont ainsi pu être conclus en juillet 2007 portant sur les barèmes salariaux, les conditions de mise en retraite par les entreprises et sur l'organisation du travail. Pour sa part la rénovation de la convention collective « bateaux à passagers » a également été engagée.

3.4. Sécurité et la prévention des risques professionnels

Les données disponibles (statistiques accidents du travail de la Caisse nationale d'assurance-maladie) permettent d'établir le tableau suivant concernant l'année 2005.

	Indice de fréquence	Taux de fréquence	Taux de gravité	Indice de gravité
Transports fluviaux de marchandises	44,84	25,97	1,42	20,78
Transports fluviaux (hors march.)	32,58	19,84	1,05	33,35

Source : Comité des Armateurs fluviaux, CNAMTS

Indice de fréquence = *nbre d'accidents avec arrêt / nbre de salariés,*

Taux de fréquence = *nbre d'accidents avec arrêt / nbre d'heures travaillées,*

Taux de gravité = *nbre de journées perdues / nbre d'heures travaillées,*

Indice de gravité = *total des taux d'incapacité / nbre d'heures travaillées.*

A titre de comparaison, le transport routier de marchandises affiche un taux de fréquence de 41,22 et le transport ferroviaire de 17,05. Pour ces deux secteurs, l'indice de gravité est respectivement de 51,73 et 17,82.

Ces statistiques doivent inciter les professionnels à porter davantage attention aux risques professionnels du secteur fluvial qui reste plus accidentogène que la voie ferrée même s'il reste très bien placé par rapport au transport routier.

3.5. La promotion des métiers

La nécessité de promouvoir les métiers est à l'origine d'efforts soutenus de communication.

Ainsi, un guide des métiers de la navigation fluviale, réalisé en 2005, a bénéficié d'un circuit très important de distribution avec la revue « l'Etudiant »

En outre, des opérations de communication sont également menées dans les différents salons d'information proposés aux jeunes.

Enfin, le Comité des Armateurs Fluviaux et le Centre de Formation des Apprentis participent, aux côtés de VNF et de la CNBA, à la diffusion dans les lycées et collèges des régions d'Ile de France et de Rhône Alpes de deux magazines gratuits « Collège Mag » et « Lycée Mag » présentant les différents métiers du fleuve et les différents moyens d'y accéder.

4. LES VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Etablissement public créé en 1991, VNF gère 6700 km de fleuves, canaux et rivières navigables en France et 40 000 hectares de domaine public le long de ces voies.

Emploi

Plus de 5 000 personnes sont employées par VNF dont 4 700 agents du ministère chargé des transports, mis à disposition de l'établissement, et 351 agents de VNF.

- *Agents de l'Etat mis à disposition de VNF (sauf entretien)*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Conducteurs et contrôleurs des travaux publics de l'Etat (1)	410	437	428	433	426	445	425	416	418
Agents d'exploitation des travaux publics de l'Etat (2)	3 796	3 765	3 688	3 681	3 628	3 625	3 612	3 596	3 584
Eclusiers auxiliaires	56	44	29	25	21	19	16	13	0
Total	4 262	4 246	4 145	4 139	4 075	4 089	4 053	4 025	4 002

Source : *mémento des statistiques des transports (SESP)*

Les données qui suivent sont issues du bilan social 2006 et ne concernent que les seuls personnels gérés par VNF.

Effectifs : une légère baisse

La baisse de 2,77 % de l'effectif total²³ constatée entre 2005 et 2006 s'est accompagnée d'une forte diminution de la précarité au travail : le nombre de salariés en CDD a diminué de 18 %. Dans le même temps l'effectif permanent s'est stabilisé (+ 0,01 %) à 268 personnes.

	2004	2005	2006
Effectif total	357	361	351
Dont CDD	38	28	23
Effectif permanent	263	265	268

Source : bilan social 2006 VNF

Structure des âges : une amorce d'évolution

L'année 2006 amorce une diminution de la part de salariés de plus de 55 ans (-23 %) et une augmentation de la population masculine entre 25 et 44 ans (+ 6 %) La part des plus de 45 ans dans la pyramide masculine passe sous la barre des 50 %.

La moyenne d'âge des effectifs s'établit à 40 ans depuis trois ans.

Emploi féminin

Au 31 décembre 2006, les femmes représentaient 61 % de l'effectif total de l'établissement. L'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes s'établit à 8,10 % en 2006, contre 11 % en France (étude DARES publiée en juin 2006)

Emploi des travailleurs handicapés

En 2006, tout comme en 2005, VNF a employé 7 travailleurs handicapés (5 CDI et 2 CDD) au lieu des 20 travailleurs que devrait employer l'établissement.

Formation professionnelle

Le budget 2006 consacré à la formation a augmenté de 32 % en 2006. Le rapport budget formation/ masse salariale progresse de 0,83 point pour s'établir à 3,48 % soit 3,87 fois plus que le minimum légal requis (0,9 % de la masse salariale)

Durée du travail

Le nombre de salariés ayant opté pour l'attribution de jours ARTT (19 jours pour un temps plein et une année entière) reste stable. La pratique de la semaine de quatre jours et celle de la réduction quotidienne du temps de travail régressent légèrement au bénéfice de la semaine de 4,5 jours et de l'alternance de semaine de 5 et 4 jours.

²³ Effectif total au 31 décembre : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.

Rémunération : une légère hausse

La masse salariale atteinte, au sens de la déclaration annuelle des données sociales (DADS), est en augmentation depuis trois ans : + 5 % en 2004, + 7 % en 2005 et + 0,7 % en 2006.

Sécurité et prévention des risques professionnels

Le nombre d'accidents du travail et de trajet a diminué de 81 % entre 2005 et 2006 pour s'établir à 3. Dans la continuité des deux années précédentes, les taux de fréquence et de gravité ont également chuté de façon sensible, respectivement de 52 % et de 19 %.

Dialogue social

L'année 2006 a été marquée par le renouvellement des instances représentatives du personnel : comité d'entreprise et délégués du personnel.

Tous les sièges ont été pourvus au premier tour de scrutin en septembre 2006.

La répartition des titulaires au CE est la suivante : 4 CFDT, 2 FO, 1 CFE-CGC, l'organisation syndicale CGT disposant d'un siège de suppléant.

Douze accords collectifs ont par ailleurs été signés en 2006, soit une progression de 20 % par rapport à 2005.

V. LES REMONTEES MECANIQUES

Source : DGMT / syndicat national des exploitants de remontées mécaniques – commission des téléphériques.

1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007

La signature d'un accord paritaire dans le cadre du dialogue social et la prévention des risques professionnels ont marqué l'actualité sociale 2006 dans le secteur des remontées mécaniques et domaines skiables.

La modernisation des classifications conventionnelles

Engagés depuis 2003, les travaux de modernisation des classifications de la convention collective se sont concrétisés le 5 juillet 2006, dans le cadre des négociations de branche, par l'adoption d'un avenant conventionnel signé par le SNTF (Syndicat National des Téléphériques de France), la CFDT, la CFTC et la CGT&FO.

Les définitions, dont certaines dataient de 1968, ne correspondaient plus à la diversité des métiers d'aujourd'hui, à la réalité des entreprises du secteur et à leurs besoins en terme de gestion des ressources humaines.

De même, le travail engagé par les partenaires sociaux avait également pour finalité de mieux prendre en compte les compétences individuelles des salariés ainsi que les caractéristiques liées à l'environnement, à l'appareil ou au poste.

L'avenant signé organise le positionnement des métiers dans une nouvelle grille de classification. Afin d'accompagner cette mise en place, un guide de méthodologie a été diffusé à l'automne 2006 et une présentation power point a également été préparée afin d'organiser une information la plus large possible lors des réunions de début de saison organisées dans les entreprises.

Une politique particulièrement dynamique d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail

L'année 2006 a également été marquée par la poursuite des réflexions destinées à mettre en œuvre des actions concrètes et efficaces pour améliorer la sécurité et la santé au travail de l'ensemble des salariés de la branche.

Ces travaux ont été conduits par un groupe de travail animé par le SNTF, composé de responsables de sécurité d'entreprises, de représentants des bureaux conseils, d'un médecin d'un service de santé au travail, de l'inspecteur du travail des transports de Savoie (réfèrent national pour les remontées mécaniques) et d'un ingénieur conseil du service de prévention des risques de la CRAM Rhône-Alpes (réfèrent national pour les domaines skiables et remontées mécaniques)

De nombreuses réalisations ont ainsi marqué l'année 2006 telles :

- La création d'une base de données des accidents du travail propre à la branche ;
- Les travaux conduits avec les fabricants de matériels ayant permis la mise sur le marché d'ensembles « chaussures-fixations » adaptés aux activités des salariés ;
- La rédaction d'un référentiel de connaissances pour l'utilisation des EPI (équipements de protection individuelle) dans le cadre des travaux en hauteur dans les remontées mécaniques.

2. BILAN DE LA SAISON 2005-2006

La saison 2005-2006 a bénéficié d'un enneigement précoce et de périodes d'ouverture statistiquement plus longues que les années précédentes : les domaines skiables ont ouvert 111 jours en moyenne soit 7 jours de plus que l'année précédente.

La fréquentation et les recettes de billetterie s'inscrivent dans la continuité des années antérieures.

La fréquentation s'établit à 56 millions de journées-skieurs, en hausse de 4 % rapport à l'année précédente et en moyenne de 3 % par an depuis 2001.

Depuis l'hiver 2002/2003, la moyenne montagne se fait plus attractive, la saison 2005/2006 étant une saison record pour le Jura, le Massif Central et le massif vosgien.

Les recettes de billetterie s'élèvent à 1,040 millions d'euros soit une progression de 4,5 % et une progression annuelle de 2,8 % en moyenne depuis 14 ans.

Le nombre de passages quant à lui est estimé à 607 millions (+ 2 %) soit une moyenne de 11 passages par journée-skieur. Ce ratio est stable dans le temps.

Les données chiffrées relatives à l'emploi sont issues de l'enquête réalisée par le SNTF auprès de ses adhérents courant 2006 avec pour base de référence la saison d'hiver 2005-2006.

3. LES DONNEES SOCIALES

3.1. L'emploi

Effectif salarié de l'hiver 2005-2006

Les exploitants de remontées mécaniques et de domaines skiables adhérents du SNTF ont employé pendant l'hiver 2005-2006 environ 18 000 salariés dont près de 80 % sont des saisonniers. Ces derniers sont répartis dans les deux grandes filières d'exploitation, celle des remontées mécaniques d'une part, et celle des pistes d'autre part, principalement durant la saison d'hiver.

Le niveau de l'emploi a légèrement augmenté par rapport à la saison précédente.

- *Effectif salarié*

	Effectif total		Evolution
	2004/2005	2005/2006	
Alpes du nord	11 015	11 026	+ 0,1 %
Alpes du sud	2 633	2 618	- 0,6 %
Pyrénées	2 568	3 013	+ 17,3 %
Massif central	518	541	+ 4,4 %
Vosges	383	404	+ 5,5 %
Jura	482	619	+ 28,4 %
Total	17 599	18 221	+ 3,5 %

Source : SNTF

- *Effectif salarié par niveau de qualification*

	2004/2005	2005/2006
Ouvriers	67 %	71,5 %
Employés	23 %	17,2 %
Techniciens et agents de maîtrise	7 %	8,4 %
Ingénieurs et cadres	3 %	2,9 %

Source : SNTF

- *Emploi permanent / saisonnier*

Catégories	permanents	Saisonniers
Ouvriers	10 %	90 %
Employés	18 %	82 %
Techniciens et agents de maîtrise	86 %	14 %
Ingénieurs et cadres	95 %	5 %

Source : SNTF

- *Age des salariés*

	2004/2005		2005/2006	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	20 %	22 %	19 %	19 %
De 25 à 34 ans	30 %	28 %	32 %	31 %
De 35 à 44 ans	27 %	27 %	29 %	27 %
De 44 à 55 ans	18 %	18 %	16 %	18 %
Plus de 55 ans	5 %	5 %	4 %	5 %

Source : SNTF

- *Taux de féminisation*

	Femmes		Evolution
	2004/2005	2005/2006	
Ouvrières saisonnières	20 %	23 %	+ 15 %
Ouvrières permanentes	4 %	5 %	+ 25 %
Employées saisonnières	64 %	70 %	+ 9,4 %
Employées permanentes	62 %	57 %	- 8 %
Techniciennes et agents de maîtrise	21 %	26 %	+ 24 %
Ingénieurs et cadres	16 %	16 %	0 %
Total	26 %	29 %	+ 11,5 %

Source : SNTF

3.2. La formation professionnelle

L'accord formation traite des différents thèmes de la loi :

1. Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle
2. Organisation du plan de formation
3. Périodes de professionnalisation
4. Contrats de professionnalisation
5. Tutorat
6. Entretiens professionnels
7. Rôle des formateurs internes
8. Passeport formation
9. Observatoire
10. Validation des acquis de l'expérience
11. Droit individuel à la formation
12. Actions prioritaires

Parallèlement, les relations avec le réseau des AGEFOS PME se sont poursuivies, notamment dans le cadre de la Section paritaire professionnelle de branche. Celle-ci permet de traiter de l'appui et des conseils que les AGEFOS apportent aux partenaires sociaux et aux entreprises sur le terrain, ainsi que de la gestion financière de la formation au sein de la branche : organisation de la formation ; collecte ; actions de formation engagées ; dépenses correspondantes.

Pour accompagner ces évolutions et répondre aux besoins des entreprises en matière de formation professionnelle, le SNTF a créé en 2005 un Comité Technique Formation (CTF) et en 2006 un organisme de formation : DSF (Domaines Skiabiles Formation)

Cet organisme de formation fournit des prestations complémentaires aux prestations existantes sur le marché et a pour objectif de proposer des formations dont les salariés et les entreprises de la branche ont réellement besoin.

Les premières formations proposées ont porté sur les thèmes suivants :

- Formation à la conduite d'entretien de positionnement ;
- Formation aux nouvelles classifications ;
- Formation de tuteurs référents ;
- Formation de contrôleurs assermentés et accueil de la clientèle ;
- Formation de membres de jury (examens SNTF) ;
- Formation de présidents de session (examens SNTF) ;
- Réunion d'information du CIBC : « La nouvelle classification, mode d'emploi ».

Plusieurs organismes partenaires ont été retenus pour travailler comme sous-traitants de DSF.

3.3. Les rémunérations

Les salaires effectifs moyens

L'étude introduite en 1997, tendant à présenter une image de tous les coefficients, a été reconduite.

Ses résultats constituent une indication intéressante au regard des salaires conventionnels tout en sachant qu'elle prend en compte des situations largement diversifiées dans les entreprises

(Il n'a d'ailleurs pas été possible dans ce contexte de calculer un taux horaire moyen significatif) :

	2005	2006
Entreprises à 35 heures	72,7 %	78 %
Entreprises à 39 heures	14,8 %	11 %
Autres cas (37-37,5-38 h)	12,5 %	11 %

Source : SNTF

Le tableau ci-après indique les salaires moyens mensuels ; Il s'agit de rémunérations moyennes brutes toutes primes confondues (période d'enquête : premier semestre 2006) :

Coefficient	Salaire mensuel	Salaire conventionnel	
		Sans ancienneté au 01/12/04	Sans ancienneté au 01/12/05
125	1 356,83 €	1 200,19 €	1 224,20 €
131	1 415,37 €	1 229,28 €	1 253,72 €
136	1 465,30 €	1 252,58 €	1 277,37 €
143	1 499,24 €	1 285,35 €	1 310,63 €
148	1 555,15 €	1 308,51 €	1 334,13 €
159	1 655,98 €	1 358,08 €	1 384,39 €
170	1 695,33 €	1 406,38 €	1 433,33 €
179	1 764,42 €	1 444,69 €	1 472,14 €

Source : SNTF

L'évolution des salaires minima professionnels

En 2006, les salaires ont été revalorisés :

- Par accord paritaire au 1^{er} juin 2006

Revalorisation de 1 % au 1^{er} juin 2006 par rapport aux grilles de décembre 2005.

- Par accord paritaire au 1^{er} décembre 2006

Cet accord revalorise les salaires conventionnels de décembre 2005 de :

- + 2,5 % au coefficient 125
- + 2,1 % au coefficient 179
- + 1,5 % au coefficient 275
- + 1 % au coefficient 565

Ces revalorisations incluent les revalorisations provisionnelles réalisées au 1^{er} juin 2006.

- *Revalorisation des indemnités et primes au 1^{er} décembre 2006*

	2002	2003	2004	2005	2006
Indemnité de panier	5,17 €	5,27 €	5,37 €	5,47 €	5,58 €
Indemnité d'équipement					
-skis et bâtons	33,59 €	34,23 €	34,91 €	35,57 €	36,28 €
-chaussures	14,25 €	14,52 €	14,81 €	15,09 €	15,39 €
Prime de langue étrangère	42,42 €	43,23 €	44,09 €	44,93 €	45,83 €
Prime d'artificier	26,75 €	27,26 €	27,80 €	28,33 €	28,90 €

Source : SNTF

3.4. Le dialogue social

Quatre réunions de la Commission mixte paritaire ont eu lieu entre le 1^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2007 qui ont abouti à la signature de deux accords majeurs pour la branche.

Un accord sur les nouvelles classifications des emplois signé le 5 juillet 2006 par la totalité des partenaires sociaux représentés (SNTF, CGT, CFDT, FO et CFTC)

Les travaux de modernisation des classifications de la convention collective, engagés depuis 2003, ont conduit à cet accord qui prend en compte les compétences des salariés et les spécificités des postes qu'ils occupent à partir de quatre variables : l'expérience, la spécialisation, la polyvalence et la responsabilité. Conduits avec l'aide financière de l'État et grâce à l'expertise du CIBC, ces travaux ont permis une refonte des grilles prenant en compte les nouveaux métiers et adaptées aux exigences d'une gestion des ressources humaines efficaces.

L'accord devant être effectif au plus tard au 1^{er} juillet 2007, les partenaires sociaux ont mis en œuvre de nombreuses actions d'information et de formation afin qu'employeurs et salariés s'approprient ces évolutions.

De plus un guide méthodologique, illustré d'exemples, a été largement diffusé. Un suivi de l'accord est enfin prévu à l'article 11 du texte.

Un accord sur la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle signé le 30 mars 2007 par la totalité des partenaires sociaux représentés (SNTF, CGT, CFDT, FO et CFTC)

Le texte explicite de façon précise les dispositions nées de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cet accord de branche décline toute la palette des mesures possibles : plan de formation, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, droit individuel à la formation, tutorat, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, entretien professionnel et passeport formation.

Il prévoit également des dispositions financières ainsi qu'une définition des objectifs, des priorités et des moyens d'information. Sa mise en œuvre devrait apporter, dans les années à venir, aux salariés comme aux entreprises, une évolution positive des compétences.

3.5. La sécurité et la prévention des risques professionnels

1) Les statistiques

CNAMTS - Prévention des risques professionnels				
Statistiques d'accidents du travail (1)				
Téléphériques, remontées mécaniques				
CTN C Risque 60.2C A (2)				
Année	2003	2004	2005	2006
Salariés (3)	8168	7702	8643	7881
Accidents du travail avec arrêt	720	715	679	757
Durée moyenne de l'arrêt de travail	59	60	57	57
Taux de fréquence (4)	59,2	61,9	53,5	60,4
Taux de gravité (5)	3,5	3,7	3,0	3,5
Accidents du travail avec incapacité permanente partielle (6)	71	91	57	54
Accidents mortels (année de survenance)	1	1	1	0

(1) survenus sur les sites d'exploitation, le réseau routier (hors accidents de trajet), liés à l'activité exercée

(2) Comité Technique National C : Transport, eau, gaz, électricité, livre, communication. Certaines exploitations font partie du Comité Technique National H : Activités de service 1 sous le code risque Administrations locales 751AA, qui regroupe des salariés effectuant des activités très diverses: aides maternelles, surveillants de piscine, services administratifs...

(3) somme des salariés comptant à l'effectif le dernier jour ouvré de chaque trimestre civil divisée par 4.

(4) Taux de fréquence = $\frac{\text{nombre d'AT avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{nombre d'heures travaillées}}$

(5) Taux de gravité = $\frac{\text{nombre de journées de travail perdues} \times 1\,000}{\text{nombre d'heures travaillées}}$

Après 2 années consécutives de dégradation des indicateurs d'accidents aussi bien en termes de fréquence que de gravité, l'année 2005 fait apparaître une diminution significative des taux de fréquence et taux de gravité ainsi qu'une diminution très importante du nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente partielle (- 37,4 %) alors que l'effectif concerné a augmenté de 12,2% sur la même période. L'année 2006 fait apparaître une très forte augmentation des accidents du travail avec arrêt qui se traduit par une augmentation importante des taux de fréquence et taux de gravité corrélés à une diminution importante des effectifs.

Les principales circonstances d'accidents se répartissent de la manière suivante (en pourcentage du total des jours d'arrêt de travail) :

chutes à skis :	34,2 %
chutes de plain-pied :	28,6 %
manipulations d'objets :	10,0 %
chutes avec dénivellation :	8,4 %

Ces quatre circonstances d'accidents totalisent à elle seules 81 % des jours d'arrêt de travail.

Le décès mentionné en 2005 concerne un agent de maintenance qui travaillait en période hors exploitation, à partir d'un véhicule de service (voir le tableau en annexe)

2) Les actions en matière de prévention des risques professionnels sur l'exercice 2005-2006

Actions du SNTF

A l'image de la sécurité des usagers des remontées mécaniques et des domaines skiables, la sécurité et la santé des salariés est au cœur des préoccupations des adhérents du SNTF.

Pour répondre à leurs attentes, le SNTF a engagé et poursuivi en 2006 des réflexions destinées à aider les entreprises à mettre en œuvre des actions concrètes et efficaces pour améliorer la sécurité et la santé au travail de l'ensemble des salariés de la branche.

Ces réflexions ont été conduites essentiellement par le groupe de travail animé par le SNTF, désormais rôdé à cet exercice, composé d'animateurs ou responsables sécurité des entreprises, de représentants de bureaux conseils spécialisés dans le domaine de la sécurité et la santé au travail, d'institutionnels, d'un médecin d'un service de santé au travail, de l'inspecteur du travail des transports de Savoie (réfèrent national pour les remontées mécaniques) et d'un ingénieur conseil du service prévention des risques de la CRAM Rhône-Alpes (réfèrent national pour les domaines skiables et remontées mécaniques).

La grande diversité des membres de ce groupe permet de concevoir et de mener à bien des actions en ayant bien pris en compte tous les aspects, prévention, respect des règlements, efficacité et facilité de mise oeuvre dans les entreprises.

Le travail de fond engagé depuis plusieurs années a été poursuivi et conforté. Il a donné lieu aux principales réalisations suivantes :

Suivi des accidents du travail de la profession

Le SNTF manquait de visibilité et surtout de réactivité pour orienter ses actions de prévention faute de disposer en temps réel de statistiques d'accidents fiables. Pour pallier ce manque, le SNTF a engagé le groupe de travail dans une réflexion qui a abouti, fin 2006, à la création d'une base de données des accidents du travail propre à la branche.

Les adhérents du SNTF peuvent donc désormais saisir en ligne, sur le site intranet du SNTF, leurs déclarations d'accident du travail, de trajet et de maladie professionnelle. Le formulaire de saisie correspond à l'imprimé *Cerfa* actuel de déclaration complété par quelques indicateurs complémentaires définis par le groupe de travail, qui présentent un intérêt pour établir les statistiques souhaitées par la profession. Cet outil statistique, encore expérimental, devrait devenir rapidement un élément déterminant de la politique de prévention et d'information dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Chutes à ski, chutes de plain pied

Ces deux causes d'accident, de loin les plus fréquentes dans la branche, continuent de mobiliser le SNTF et la profession, tout particulièrement les chutes à skis. Un travail très important, conduit avec les fabricants de matériels (encore poursuivi à ce jour), a permis de mettre sur le marché des ensembles « chaussures - fixations » adaptés aux activités des salariés de la branche et performants en terme de sécurité.

Beaucoup de temps et d'énergie ont également été déployés sur l'organisation du travail et la formation des salariés pour permettre aux entreprises de bâtir une véritable politique de

prévention. Aujourd'hui, le groupe souhaite orienter sa réflexion sur le comportement des salariés avec toute la difficulté inhérente au sujet.

Référentiel de connaissances pour l'utilisation des EPI dans le cadre du travail en hauteur

Le SNTF a collaboré à un travail piloté par la CRAM-RA qui associait des représentants des exploitants de remontées mécaniques et de domaines skiables, des entreprises et des organismes de formation.

Le travail a consisté à rédiger un référentiel de connaissances pour l'utilisation des EPI²⁴ dans le cadre des travaux en hauteur dans les remontées mécaniques, pour remédier à l'absence d'un tel document dans la branche, et surtout pour définir les objectifs généraux de la formation, les connaissances spécifiques que les personnes formées doivent acquérir et le processus de validation de l'acquisition de ces connaissances.

Le but recherché était de mettre à la disposition des entreprises un outil qui leur permette de répondre aux prescriptions du Code du travail en matière de formation et d'évaluation des personnels amenés à travailler en hauteur et de donner aux personnels concernés une formation suffisante pour qu'ils soient capables d'utiliser les EPI en sécurité.

Le travail en hauteur était déjà assez bien encadré au niveau du matériel (marquage CE des EPI) et des règles relatives à l'organisation du travail (Code du travail), mais les pratiques en matière de formation différaient sensiblement d'un organisme à l'autre ou au gré des commandes, faute d'un modèle type reconnu par la profession.

Le référentiel vient donc combler un vide. Il existe désormais un ensemble cohérent « matériel – organisation du travail – compétence des individus » qui devrait permettre de progresser encore dans le domaine de la sécurité du travail en hauteur.

Parmi les autres sujets traités par le groupe de travail du SNTF en 2006, on peut citer :

- les sacs ABS (dispositif destiné à limiter l'ensevelissement d'une personne emportée dans une avalanche) ;
- la sécurité des matériels sous pression dans les réseaux de neige de culture, et plus particulièrement les flexibles ;
- la formation à la conduite en sécurité des engins de damage ;
- la sécurité sur les chantiers de construction en montagne ;
- le bilan de l'application des textes du ministère des transports sur la conception des dispositifs de sécurité des travailleurs sur les remontées mécaniques.

Au travail du groupe, il faut ajouter la contribution des sections du SNTF, notamment celles de la Haute-Savoie et des Pyrénées, qui ont également poursuivi leurs travaux dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail en liaison avec ceux menés au plan national. En particulier, la section Haute-Savoie a rédigé un guide méthodologique pour le management de la sécurité et de la santé au travail des personnels d'exploitation de remontées mécaniques et de domaines skiables. Ce guide très complet est destiné à apporter aux entreprises des informations et des outils pratiques pour les aider à mieux manager la sécurité et la santé au travail et, pour celles qui le souhaitent, à s'orienter vers une démarche de certification. Il a été diffusé à l'ensemble des adhérents du SNTF.

Le SNTF tient à souligner la qualité des relations de partenariat nouées avec les institutionnels qui permettent, dans le respect des prérogatives de chacun, de faire progresser la sécurité.

²⁴ EPI : équipements de protection individuelle

Après avoir beaucoup travaillé sur le matériel et l'organisation, avec des résultats qui ne sont pas toujours à la hauteur de ce qui était espéré, le SNTF a désormais l'ambition de travailler sur le comportement des salariés pour améliorer la sécurité et la santé des personnels au travail. La tâche s'annonce difficile mais cette orientation semble incontournable. En effet, les efforts consentis dans les domaines de la technique, de l'organisation du travail ou de la formation, même s'ils sont nécessaires, ne portent véritablement leurs fruits que lorsqu'ils sont accompagnés d'une prise de conscience et d'une adaptation du comportement des salariés.

Actions des CRAM

SAM 2006

Les services Prévention des Risques Professionnels de sept CRAM ayant des massifs de montagne sur leur territoire de compétence ont participé au Salon d'Aménagement de la Montagne (SAM) à Grenoble qui a eu lieu du 26 au 28 avril 2006. La CRAM Rhône-Alpes a assuré la maîtrise d'œuvre d'une telle manifestation au cours de laquelle près de 800 personnes ont été accueillies sur le stand.

Information-sensibilisation

Sur les années civiles 2005-2006, la CRAM Rhône-Alpes a réalisé des interventions auprès des pisteurs secouristes en formation pour le premier degré au GRETA. Ceci a permis un travail de sensibilisation au cours de 7 sessions qui ont rassemblé 185 personnes. Une intervention similaire s'est faite à l'ENSA à Chamonix en 2006 auprès d'une quinzaine de personnes en formation pour le troisième degré. Sur la même période, ce travail a été fait au cours de deux sessions auprès d'une trentaine de personnes en formation technique destinée aux Remontées mécaniques et ce, à l'AFPA de Chambéry.

Risques et conditions de travail dans les gares de télécabines

Dans le cadre des travaux de toilettage des textes du ministère des transports sur la conception des dispositifs de sécurité des travailleurs sur les remontées mécaniques au sein du groupe de travail mené par le STRMTG²⁵, les CRAM des massifs des Pyrénées, des Alpes du Sud et du Nord, ainsi que de l'Auvergne ont conduit une analyse concernant les risques et les conditions de travail dans huit gares de départ de télécabines dont deux TSF²⁶ et six TSD²⁷ sur fin 2006.

Les résultats relatifs aux TSD révèlent des progrès importants en matière de protection vis à vis des organes en mouvement, de sécurisation du travail en sommet de gare, de l'étendue des espaces de travail, des conditions dans lesquelles s'effectue la mise en ligne du véhicule de service, les interventions sur les pinces. Des progrès étant souhaitables en matière de sécurisation de l'utilisation des escaliers d'accès à la gare et des véhicules de service, des propositions ont été faites dans ce sens au groupe de travail du STRMTG ; certaines d'entre elles ont été actées dans le projet de texte qui sera présenté à la Commission des Téléphériques.

²⁵ STRMTG « Services techniques des remontées mécaniques et des transports guidés »

²⁶ TSF « Télésiège fixe » (la pince de la nacelle reste solidaire du câble tracteur)

²⁷ TSD « Télésiège débrayable » (la pince de la nacelle est débrayable du câble tracteur)

VI. LE TRANSPORT AERIEN ET LES ACTIVITES CONNEXES

1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007

L'application du droit du travail français aux compagnies aériennes étrangères

Le décret du 21 novembre 2006 impose aux compagnies aériennes étrangères, qui disposent d'une base d'exploitation en France, d'appliquer à leurs personnels le droit du travail français. Deux compagnies sont à ce jour concernées : Easy Jet et Ryanair.

Sans attendre le résultat du recours engagé devant le conseil d'État, la compagnie aérienne britannique à bas coût Easy Jet a décidé de payer ses charges sociales en France pour une centaine d'employés navigants, à partir du mois d'avril 2007.

L'âge de fin d'activité des pilotes de ligne

Une centaine de pilotes de ligne regroupée en association baptisée PNT 65 a porté plainte auprès de la commission européenne contre l'État français pour discrimination du fait de l'âge. De même, le syndicat français des compagnies aériennes autonomes (SCARA) qui regroupe les compagnies françaises hors Air France se prononce également en faveur d'une prolongation de l'âge limite des pilotes.

Le syndicat national des pilotes de ligne (SNPL), principal syndicat des pilotes, réaffirme son attachement au maintien d'un âge de cessation d'activité à 60 ans²⁸.

Le conflit des hôtesse et stewards d'Air France du 25 au 29 octobre 2007

Un préavis de grève couvrant la période du 25 au 29 octobre 2007, déposé par l'intersyndicale CFTC – FO – SNPNC – SUD – Unsa (60 % des voix aux élections professionnelles) a été renforcé par celui déposé par la CGT et la CFDT (21 % des voix), pour les 26 et 27 octobre.

La mobilisation des PNC (personnels navigants commerciaux) a amené la direction d'Air France à revoir ses prévisions de trafic à la baisse.

Le 30 octobre 2007, la direction d'Air France et les syndicats d'hôtesse et de stewards se sont mis d'accord sur l'organisation d'une vingtaine de réunions de négociation sur les salaires et les conditions de travail. L'objectif est de s'accorder sur un changement de la rémunération et des conditions de travail en abordant les points suivants : réforme de la rémunération, organisation de l'activité (planning, congés et temps partiel), protection sociale, sécurité, formation etc.

²⁸« La CGT est opposée, pour tous les personnels navigants (PNT et PNC), au report de l'âge de la retraite de 60 à 65 ans. » (Section permanente du CNT du 5 février 2008)

Le conflit des pilotes d'hélicoptères

Les syndicats des pilotes d'hélicoptères des sociétés privées de sauvetage travaillant pour les Samu ont entamé, au mois d'août 2007, une grève afin de protester contre l'absence d'ouverture de négociations sur leurs conditions de travail. Cette grève « symbolique », les 150 à 160 pilotes étant soumis aux réquisitions préfectorales, est une première dans le secteur. Trois syndicats [CGT, SNPL, et SNMSAC (mécaniciens au sol)] dénoncent les niveaux de salaires, les conditions et horaires de travail au détriment, selon eux, de la sécurité.

Au sein du secteur aérien (aviation civile et militaire), l'aviation civile est composée de l'aviation « récréative » (aéro-clubs) et de l'aviation marchande. Le secteur marchand regroupe quatre branches d'activités économiques : le transport aérien (transport de passagers, transport de fret et poste), l'assistance en escale, le travail aérien, la maintenance aéronautique.

2. LE CONTEXTE ECONOMIQUE DU TRANSPORT AERIEN

Dans le monde et en France

Après deux années de très forte croissance, le transport aérien mondial a de nouveau connu une année de croissance, quoique plus modérée, en 2006.

Le trafic mondial en 2006

Avec un taux de croissance en 2006 de 6,4% exprimé en passagers-kilomètres-transportés (*Source : Organisation de l'Aviation Civile Internationale*), le trafic total (régulier et non régulier) a confirmé la robustesse de la croissance enregistrée au cours des années précédentes (respectivement +15,3% en 2004 et +7,9% en 2005) en dépit de la hausse importante du prix du pétrole.

Pour les seuls services réguliers assurés par l'ensemble des compagnies mondiales, le trafic s'élève en 2006 à 2,128 milliards de passagers et à 3 941 milliards de passagers-kilomètres-transportés (PKT), soit une augmentation de 5,2% en termes de passagers et de 5,9% en termes de PKT (*Source : OACI*)

Cette croissance est portée par les services internationaux, plus dynamiques (+ 8,1 % en termes de passagers et + 7,2 % en termes de PKT)

Après une année de faible croissance en 2005, le trafic de fret aérien régulier, porté par les services intérieurs, a connu une évolution plus favorable en 2006 qu'en 2005 : +5,1% en tonnage (40 millions de tonnes) contre +2,5% en 2005 et +5,0% en tonnes-kilomètres-transportées (149,75 milliards de TKT) contre +2,5% en 2005.

Ces chiffres représentent une augmentation du trafic total régulier exprimé en tonnes-kilomètres-transportées totales²⁹ d'environ 5,5% par rapport à 2005.

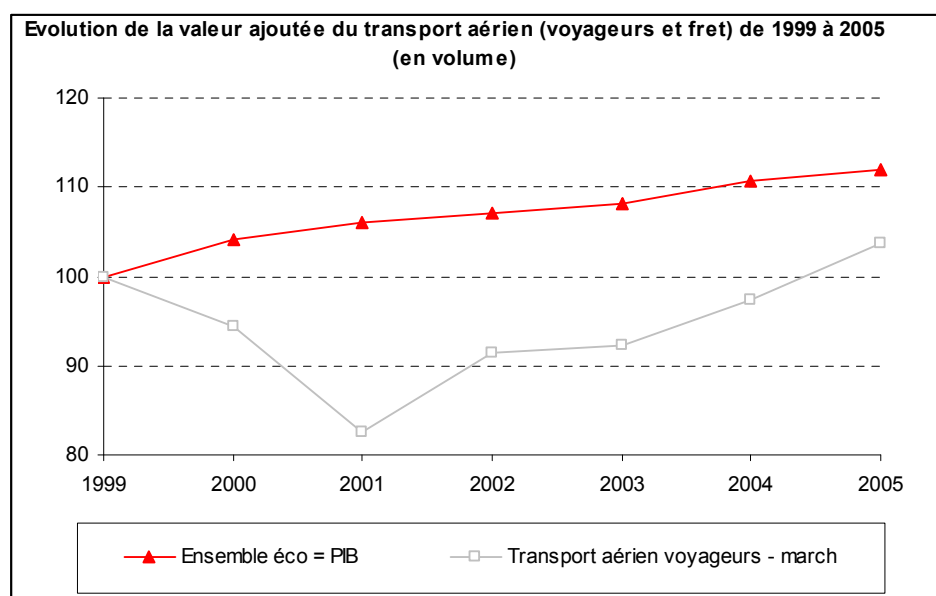
On constate que le trafic passagers de 2006, exprimé en PKT, a dépassé d'environ 27 % le niveau atteint en l'an 2000.

Le trafic des compagnies aériennes européennes en 2006

Les compagnies membres de l'Association of European Airlines (AEA) ont enregistré en 2006 une progression de 5,4% de leur trafic de passagers total régulier (exprimé en PKT) par rapport à 2005, pour atteindre 737 milliards de PKT. Elles ont transporté 343 millions de passagers, soit une progression de 4,4 % par rapport à 2005, avec un coefficient de remplissage moyen en progression (76,5% contre 75,9 % l'année précédente)

- *Le trafic de fret progresse légèrement en 2006 (+2,4%) pour atteindre 36 milliards de TKT.*

On remarquera également l'évolution de la valeur ajoutée du transport aérien



Source : INSEE – CCTN 2005 – CNT

²⁹ La tonne-kilomètre-transportée est dans ce cas une mesure combinée du trafic de passagers, de fret et de poste, dans laquelle les passagers sont comptabilisés à raison de 90 kg.

La réforme du secteur aéroportuaire

La fréquentation des principaux aéroports français en 2006

en milliers, évolutions en %

TABLEAU 14		TRAFIC DES 15 PREMIERS AEROPORTS DE LA METROPOLE - ANNEE 2006			
		PASSAGERS LOCALS		MOUVEMENTS COMMERCIAUX	
Trafic en milliers		2006	2006/2005	2006	2006/2005
PARIS		82 052,2	+ 4,9%	762,3	+ 3,5%
1	PARIS CHARLES DE GAULLE	56 448,7	+ 5,7%	533,0	+ 3,8%
2	PARIS ORLY	25 603,5	+ 3,0%	229,4	+ 2,9%
3	NICE COTE D'AZUR	9 926,3	+ 1,9%	164,6	+ 5,1%
4	LYON ST EXUPERY	6 661,2	+ 3,1%	124,2	+ 0,6%
5	MARSEILLE PROVENCE	5 958,2	+ 4,5%	89,8	+ 2,3%
6	TOULOUSE BLAGNAC	5 899,1	+ 2,6%	80,0	+ 0,8%
7	BALE MULHOUSE**	3 990,0	+ 22,2%	58,6	- 2,4%
8	BORDEAUX MERIGNAC	3 225,8	+ 5,3%	50,5	+ 2,5%
9	NANTES ATLANTIQUE	2 332,4	+ 12,6%	37,0	+ 4,9%
10	STRASBOURG	2 001,5	+ 4,1%	38,5	+ 5,7%
11	BEAUVAIS TILLE	1 887,9	+ 2,1%	13,2	+ 0,1%
12	MONTPELLIER MEDITERRANEE	1 323,0	+ 1,5%	15,9	+ 6,8%
	Sous-total hors PARIS	43 205,4	+ 5,1%	672,3	+ 2,5%
	AUTRES PROVINCE	12 386,1	+ 7,1%	268,9	+ 2,2%
	TOTAL PROVINCE	55 591,5	+ 5,5%	941,2	+ 2,3%
	TOTAL METROPOLE	137 643,7	+ 5,1%	1 703,5	+ 2,9%
	1	POINTE A PITRE/LE RAIZET	+ 1,9%	28,9	+ 1,4%
	2	FORT DE FRANCE/LAMENTIN	+ 1,7%	23,9	+ 2,8%
	3	TAHITI FAAA	+ 6,1%	37,8	+ 1,7%
	4	ST DENIS DE LA REUNION	- 15,2%	10,9	- 12,3%
	AUTRES OUTRE-MER	3 352,5	+ 3,2%	153,0	+ 4,8%
	OUTRE-MER	9 492,7	+ 0,2%	254,5	+ 3,5%
	TOTAL	147 136,4	+ 4,8%	1 958,0	+ 3,0%

* Hors transit

(1) trafic estimé

* Hors transit

** Dans le calcul des flux, le trafic de l'aéroport franco-suisse Bâle-Mulhouse est considéré comme entièrement français

*Source : DGAC, * Hors transit ; les passagers des liaisons intérieures sont comptabilisés à la fois dans l'aéroport de départ et dans l'aéroport d'arrivée.*

Depuis 2005, une réforme de grande ampleur a profondément modifié le paysage aéroportuaire français. Aéroports de Paris, devenu SA, a vu son capital ouvert aux investisseurs privés en avril 2006.

Le renouveau des aéroports français se poursuit avec la fin du processus de décentralisation de 150 aéroports à vocation locale ou régionale et la création des premières sociétés aéroportuaires.

La croissance des compagnies aériennes françaises

- **Groupe Air France – KLM**

Le groupe Air France exerce principalement son activité dans le domaine du transport aérien régulier de passagers et de fret et, à travers ses filiales, dans des domaines complémentaires à ce dernier, notamment la maintenance aéronautique et l'assistance aéroportuaire.

L'activité de transport de passagers et de fret représente 94 % du chiffre d'affaires consolidé.

Il est tout d'abord utile de rappeler que le capital d'Air France – KLM est actuellement détenu à hauteur de 17,9 % par l'Etat, 11,3 % par les salariés, les autres actionnaires détenant 70,1 % (capital flottant)

Sur l'exercice 2006/2007 (avril 2006 à mars 2007), l'offre long-courrier du groupe Air France – KLM a progressé de 4,4 %. Cette progression concerne l'ensemble des réseaux (Amérique, Afrique et Moyen-Orient, Asie et Europe) Seuls, les résultats vers le réseau Caraïbes/Océan Indien, encore marqué par la crise sanitaire qui a sévi dans la zone de l'Océan Indien au début de l'année 2006, enregistrent une baisse de l'offre de 2,7 % et de 2,1 % pour le trafic.

Cette tendance s'est confirmée au cours du premier trimestre de l'exercice 2007/2008 (avril à juin 2007) Ainsi, le trafic a augmenté de 6,8 % vers les Amériques ; 5,4 % vers l'Asie ; 1,4 % vers l'Afrique et le Moyen-Orient malgré une baisse de l'offre et 1,9 % en Europe (France comprise) Sur le réseau Caraïbes/Océan Indien, le trafic suit la tendance de l'offre et diminue de 0,9 %.

- **Compagnies desservant l'outre-mer**

Parmi les compagnies desservant l'outre-mer au départ de la métropole (hors Air France), Air Austral, Air Caraïbes et Corsair ont mis en œuvre un développement de leur flotte et de leur programme.

Au départ de la province, Air Austral et Corsair sont les seules compagnies françaises à desservir l'outre-mer.

- **Compagnies régionales**

Le transport aérien français reste très concentré depuis la disparition de grandes compagnies aériennes comme Air Lib ou Air Littoral. Les transporteurs régionaux, en dehors du groupe Air France et de ses filiales (Régional CAE et Brit Air), se positionnent sur des liaisons subventionnées par l'Etat et les collectivités locales (Hex'air et Finist'air), sur des liaisons court-courriers exploitées au moyen de modules de moins de 20 sièges (Twin Jet) ou sur des liaisons entre la Corse et le continent (CCM, essentiellement dans le cadre d'accords commerciaux avec Air France)

Il convient de noter que la compagnie Airlinair, première compagnie régionale française hors groupe Air France en termes de trafic et de chiffre d'affaires réalisés, a développé sa collaboration avec les compagnies de ce groupe, en particulier avec Brit Air qui est récemment entré dans son capital.

- **Compagnies charters et régulières moyen-courriers**

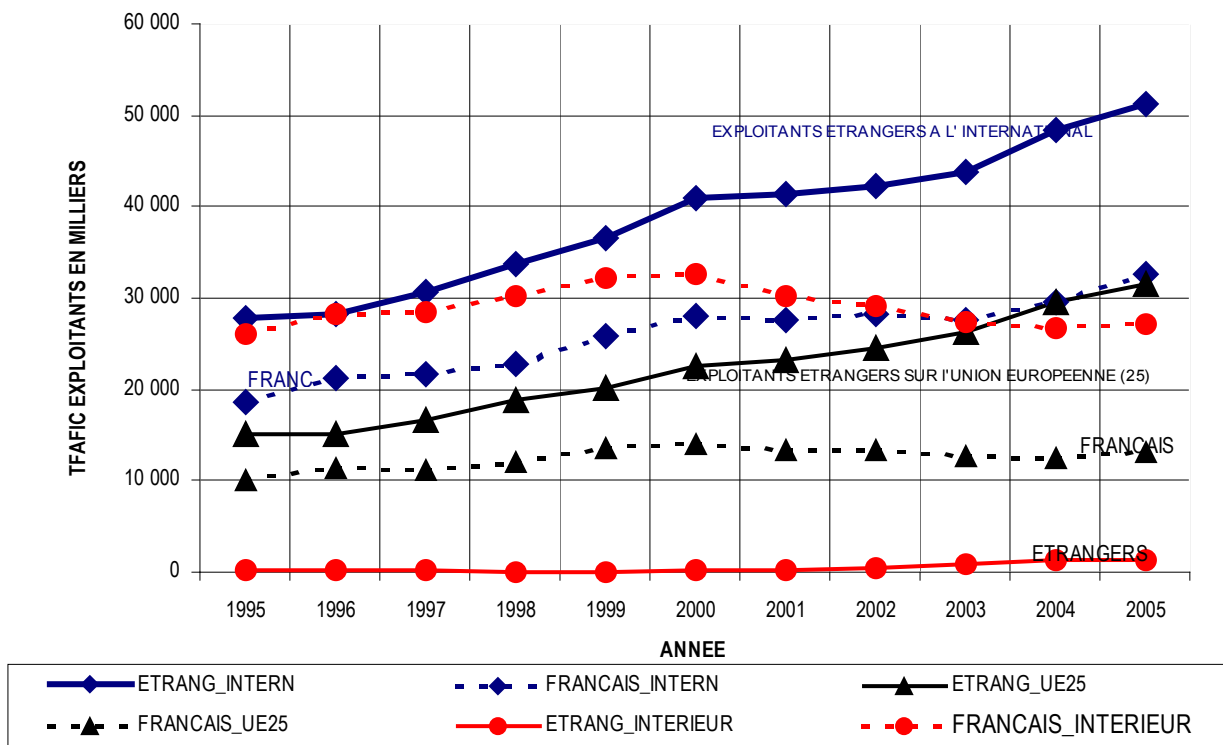
Après un exercice 2005 difficile consécutif à l'augmentation des prix du carburant, les principales compagnies charter françaises (Blue Line, XL Airways France, Air Méditerranée, Aigle Azur, New Axis Airways – issue de la reprise d'Axis Airways liquidée fin 2006) ont retrouvé une meilleure rentabilité au cours de l'année 2006 :

REGIONS *	EXPLOITANTS	2006	2006/2005	2005/2004	2006	2005	2004
EUROPE**	FRANCAIS	17 293,3	+ 2,8%	7,1%	31,3%	33,1%	33,0%
EUROPE**	ETRANGERS	37 991,9	+ 11,4%	7,0%	68,7%	66,9%	67,0%
dont UE25 **	FRANCAIS	14 980,2	+ 2,46%	5,0%	30,7%	32,8%	33,2%
dont UE25 **	ETRANGERS	33 891,9	+ 12,8%	7,0%	69,3%	67,2%	66,8%
AFRIQUE	FRANCAIS	6 553,4	+ 2,8%	16,8%	47,6%	48,3%	45,4%
AFRIQUE	ETRANGERS	7 223,3	+ 5,9%	4,0%	52,4%	51,7%	54,6%
AMERIQUE	FRANCAIS	7 003,4	+ 5,1%	12,2%	64,6%	62,8%	61,1%
AMERIQUE	ETRANGERS	3 837,1	- 2,8%	4,2%	35,4%	37,2%	38,9%
ASIE	FRANCAIS	3 488,6	+ 14,7%	10,4%	44,3%	42,0%	41,2%
ASIE	ETRANGERS	4 387,8	+ 4,3%	7,2%	55,7%	58,0%	58,8%
TOTAL INTERNATIONAL**	FRANCAIS	34 338,6	+ 4,4%	10,2%	39,1%	40,1%	39,3%
TOTAL INTERNATIONAL**	ETRANGERS	53 440,1	+ 8,9%	6,2%	60,9%	59,9%	60,7%
dont LONG COURRIER	FRANCAIS	12 275,9	+ 6,7%	9,3%	61,7%	60,2%	58,8%
dont LONG COURRIER	ETRANGERS	7 621,3	+ 0,3%	2,8%	38,3%	39,8%	41,2%
* Régions OACI ** En tenant compte des franchises d'Air France							

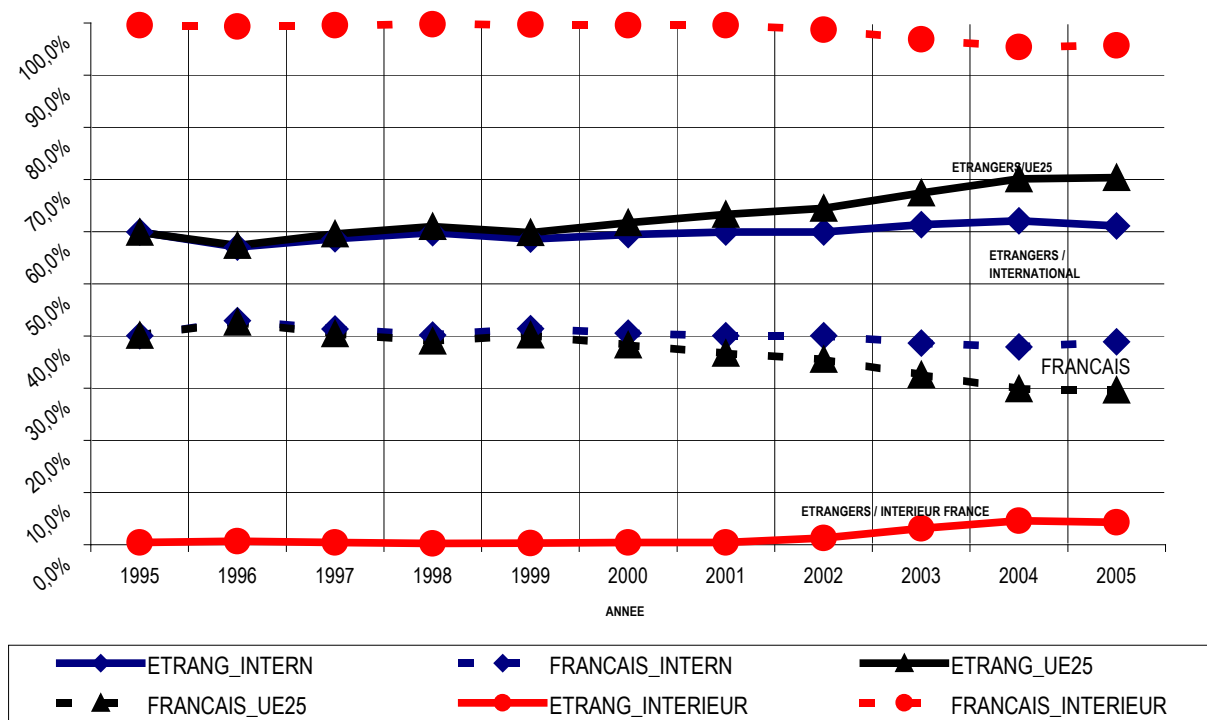
Source : DGAC

Trafic des exploitants français et étrangers de 1996 à 2005 (Source : DGAC)

TRAFIC FRANCE PAR NATIONALITE DES EXPLOITANTS



PARTS DE TRAFIC DES EXPLOITANTS FRANCAIS ET ETRANGERS EN FRANCE



3. LES DONNEES SOCIALES

NB : pour certains graphiques, les données de l'année en cours, fournis par l'UNEDIC, sont provisoires et rectifiées l'année suivante.

Les données sociales relatives au secteur sont issues d'une part, du rapport annuel de branche élaboré par la Fédération nationale de l'aviation marchande (FNAM) et d'autre part, de la DGAC qui communique des données tirées notamment des bilans sociaux de la principale entreprise de transport aérien (Air France) et du principal gestionnaire d'aéroports (Aéroports de Paris)

3.1. Démographie des entreprises de transport aérien.

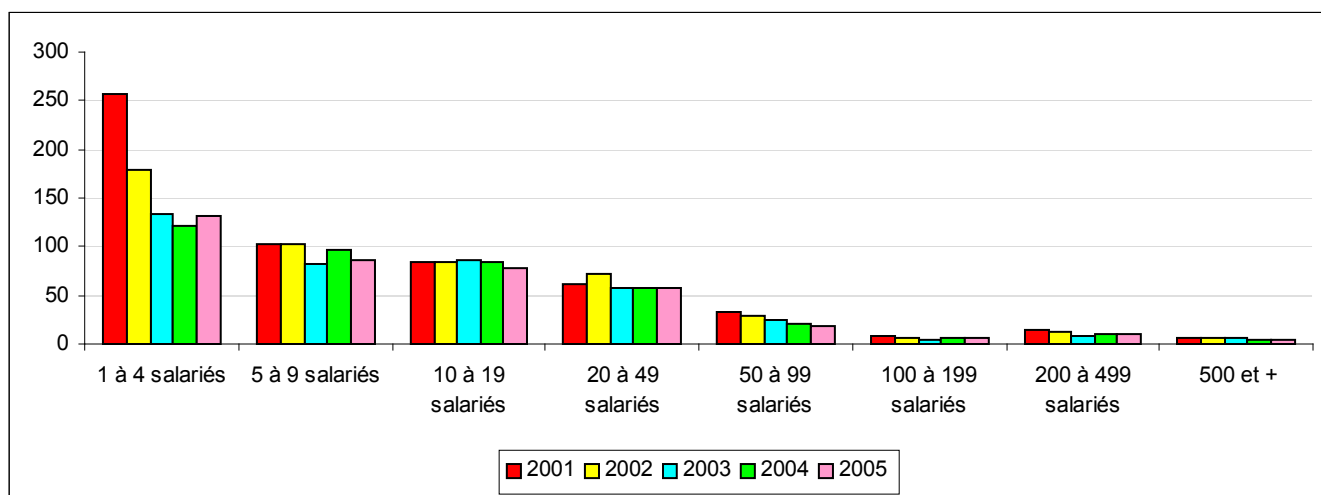
LE TRANSPORT AERIEN

Il représente en France, en 2005, 275 entreprises réparties comme suit :

1 à 9 salariés	47 %
20 à 99 salariés	31 %
100 à 499 salariés	15 %
> à 500 salariés	7 %

Evolution du nombre d'établissements par catégorie d'effectifs (sauf Air France)

(2001-2005)



Définition de la notion d'établissement (déf. De l'UNEDIC)

L'établissement est une unité de production localisée géographiquement, individualisée mais dépendant juridiquement d'une entreprise.

L'établissement constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie.

Il est relativement homogène et son activité principale proche du produit.

Année	1 à 4 salariés	5 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 et +	Total
2001	256	103	85	61	33	9	14	7	568
2002	179	102	85	72	28	6	12	7	491
2003	133	82	87	58	25	4	8	7	404
2004	121	96	85	58	21	7	11	5	404
2005	132	87	78	57	19	7	11	5	396

Source : UNEDIC

Les transporteurs régionaux

On entend ici par transporteurs régionaux l'ensemble des compagnies aériennes françaises établies en métropole exploitant principalement des liaisons régulières court-courrier intérieures ou intra-communautaires. Au cours de l'année 2006, ces compagnies ont transporté 7,3 millions de passagers, soit une augmentation de 8,4 % par rapport à l'année 2005.

Ces transporteurs régionaux desservent principalement des liaisons transversales région – région ou région – Europe, parfois en s'appuyant sur des plates-formes de correspondance (“ hubs ”) régionales comme Lyon pour Brit Air ou pour Régional Compagnie Aérienne Européenne. Ils desservent également des liaisons entre Paris et des villes de régions et d'Europe de taille moyenne ne nécessitant pas d'appareils de plus de 100 places. Certaines des liaisons exploitées sont soumises à des obligations de service public, souvent subventionnées.

En termes de parts de marché, le transport aérien régional est très concentré. En 2006, les compagnies du groupe Air France (Brit Air, Régional CAE) et la Compagnie Corse Méditerranée ont transporté 97 % des passagers de ce marché. Il convient également de noter que la compagnie Air France, à travers sa filiale Brit Air, possède une participation minoritaire dans le capital de la compagnie régionale Airlinair qui réalise 2 % du transport de passager régional.

Pour leur part, les transporteurs français sans lien capitalistique avec Air France, comme Twinjet, Hex'Air ou Oya Hélicoptères, développent principalement leur activité sur des marchés étroits exploités avec de petits modules et, pour certains, dans le cadre de liaisons soumises à obligations de service public.

L'effectif moyen du secteur est de **4 119 salariés**.

Les compagnies régulières (hors Air France)

Fin 2006, ce secteur était composé des compagnies Corsair, XL Airways (ex Star Airlines marquée par d'importants changements capitalistiques durant l'année 2006) et Aigle Azur qui assuraient des liaisons régulières et non régulières moyen et long-courriers à destination principalement des DOM, du bassin caribéen et du Maghreb.

Au cours de cette année, ces compagnies ont transporté 2,5 millions de passagers et 9 904 tonnes de fret sur des liaisons régulières. L'effectif moyen du secteur est de **2 352 salariés**.

La nouvelle compagnie aérienne touristique d'Air France – KLM, Transavia France, a effectué son premier vol régulier entre l'aéroport d'Orly et Porto en mai 2007.

Les compagnies charter

Après la disparition d'Air Horizons fin 2005, l'année 2006 a été marquée par la cession de la compagnie Axis Airways, alors en liquidation judiciaire, à la société New Axis Airways.

Fin 2006, ce secteur était composé des compagnies Air Méditerranée, Blue Line, Eagle Aviation, New Axis Airways et Europe Airpost, spécialisées dans les vols à la demande de passagers et de fret.

Ces compagnies ont transporté, au cours de l'année 2006, 3,5 millions de passagers et 13 123 tonnes de fret sur des vols à la demande (pour un trafic total réalisé par les transporteurs français de la métropole de 57,3 millions de passagers)

L'effectif moyen du secteur est de **1 422 salariés**.

Les compagnies basées Outre-mer

Sept compagnies françaises sont basées Outre-mer. Parmi elles, deux exploitent notamment des services aériens long courriers (Air Austral, Air Caraïbes) ; les autres (Air Saint Pierre, Air Guyane SP et Saint Barth Commuter) réalisent exclusivement des services régionaux. Ces compagnies ont transporté, au cours de l'année 2006, 1,9 million de passagers et 12 360 tonnes de fret.

L'effectif moyen du secteur est de **1 232 salariés**.

3.2. L'emploi

Effectifs de l'ensemble des entreprises du secteur

Période 2001-2005

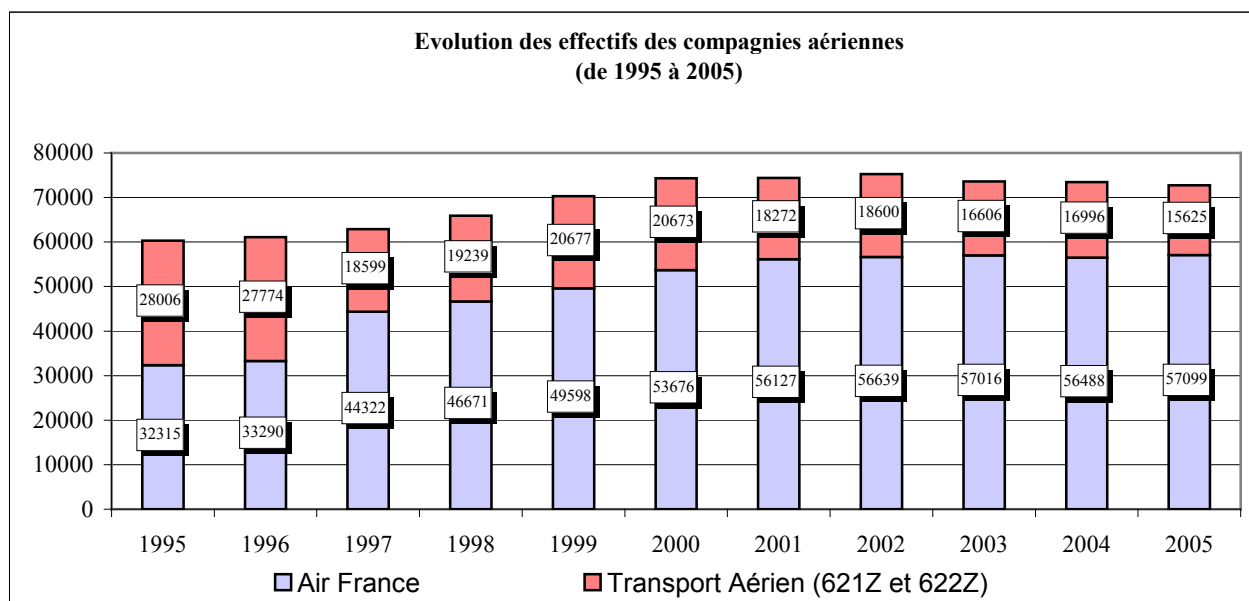
Effectifs	2001	2002	2003	2004	2005
Compagnies aériennes PS/PN	74 355	75 908	74 186	73 091	72 724
Assistance en escale	8 514	8 854	8 645	10 687	10 588
Effectifs totaux	82 869	84 762	82 831	83 778	83 312

Source : UNEDIC, Air France, CRPN

Entreprises de transport aérien (codes NAF 621 et 622Z) + entreprises d'assistance en escale (code NAF 632) DOM/TOM compris

En 2005, le secteur du transport aérien occupait en France **72 724 salariés**.

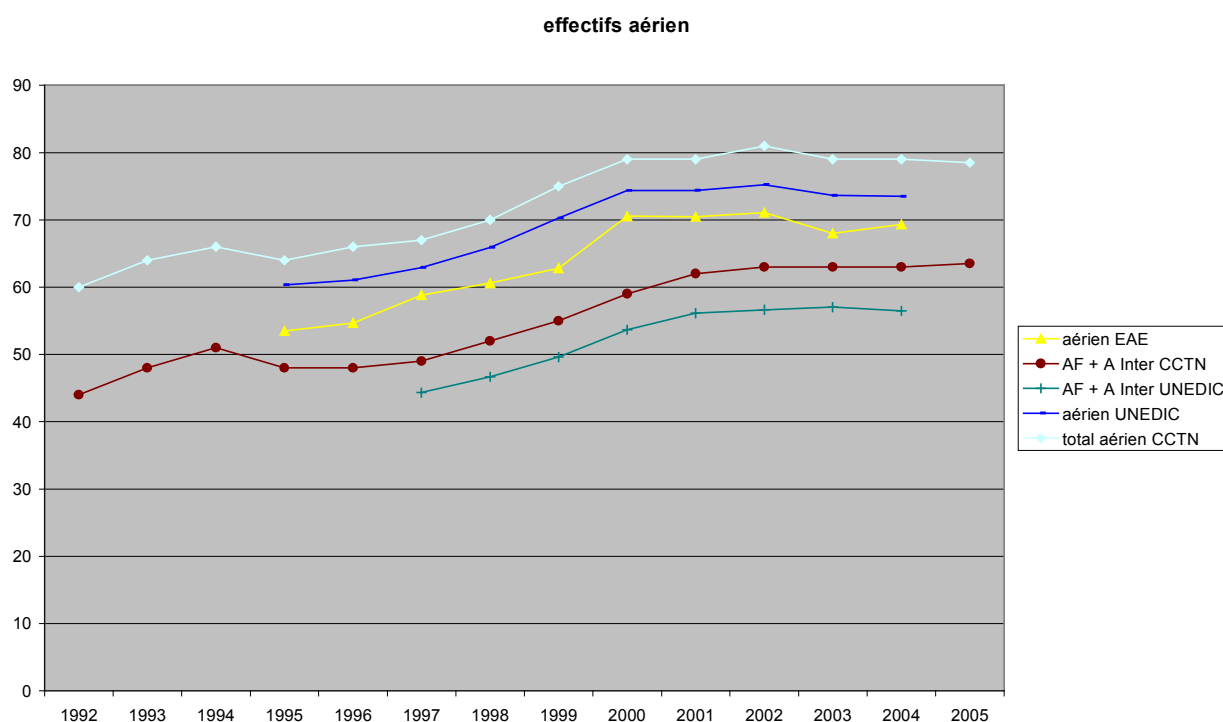
- Evolution des effectifs des compagnies aériennes de 1995 à 2005



En %	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Evolution Hors Air Fce	0	-1	-33	3	7	3	-15	6	-11	-3	-8
Evolution Air Fce	0	3	33	5	6	8	5	1	1	-1	1
Evolution totale	0	1	3	5	7	7	-1	2	-2	-1	-1

Source : UNEDIC et Air France (DOM/TOM compris)

On donnera ci dessous pour mémoire les effectifs du transport aérien et du groupe Air France mesurés selon les diverses sources en 2005 : Source: EAE – UNEDIC – CCTN – CNT



- *Evolution des effectifs en pourcentage*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Evolution(hors Air France)	-3,3%	3%	7%	0%	-12%	2%	-11%	2%	
Evolution Air France	3,3%	5%	6%	8%	5%	1%	1%	-1%	1.2%
Evolution totale	3%	5%	7%	6%	0%	1%	-2%	1%	-1.4%

Source UNEDIC et Air France

Dans l'ensemble du secteur aérien, l'emploi baisse de 1,4 % entre fin 2004 et fin 2005. Toutefois, l'emploi du secteur est tiré par Air France qui représente 80 % des effectifs du secteur aérien et qui a enregistré, en 2005, une hausse de 1,2 % ce qui est la plus forte augmentation que l'entreprise ait connue depuis 2001.

- *Effectifs totaux des principales compagnies aériennes françaises au 31/12/2006*

AVIONS				
Compagnies	2005	2006	2006	
			PN	PS
Air France	57 038	57 053	18 286	38 767
Corsair	1 954	1 847	1 122	725
Régional CAE	1 819	1 811	976	835
Brit Air	1 165	1 194	710	484
Air Tahiti Nui	nc	nc	nc	nc
CCm Airlines	nc	nc	nc	nc
Dassault Falcon Service	69	62	29	37
Air Austral	663	657	315	342
XL Airways Ex Star Airlines	562	509	363	146
Air Calin	371	388	173	215
Air Caraïbes	nc	nc	nc	nc
Airpost	367	406	132	274
Airlinair	321	408	272	136
Air Calédonie	nc	nc	nc	nc
Aigle Azur	nc	nc	nc	nc
Eagle Aviation	nc	167	97	70
Chalair	19	26	16	10

Source : DGAC à partir d'un questionnaire soumis aux compagnies

HELICOPTERES				
Compagnies	2005	2006	2006	
			PN	PS
HLC/Helicap	42	35	22	13
Héli-Union	143	132	129	3
Proteus Helico	nc	nc	nc	nc
SAF hélico	45	45	20	35

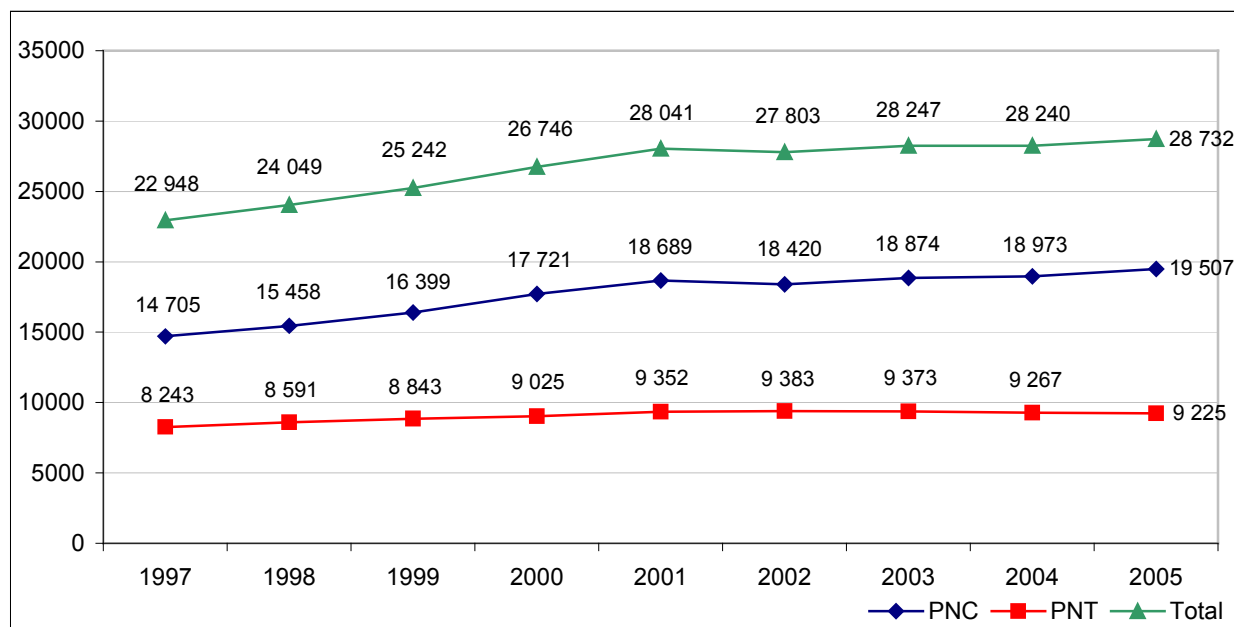
Source : les compagnies

- *Effectifs en France des compagnies étrangères en 2005*

Compagnies	2004	2005
Federal Express	2 036	2 426
British Airways	425	399
Lufthansa	327	323
American Airlines	154	238
Alitalia	136	123
KLM	125	44
Japan Airlines	93	98
Scandinavian Airlines system	-	79
Iberia	79	nc
Delta Air Lines inc	-	76
El AL Lignes aériennes ISRAEL	-	74
Continental Airlines	75	69
Thai Airways international	-	65
Air Canada	52	65
Emirates Airlines	-	62
TAP- Air Portugal	52	55
Air Mauritius LTD	-	50
Singapore Airlines	46	45
All Nippon airways	43	45

Source : le rapport annuel de branche élaboré par la FNAM

**Evolution de la répartition des effectifs
entre personnels au sol (PS) et personnels navigants (PN)
Evolution des effectifs comparés PNC / PNT
(de 1997 à 2005)**



PNT = PNT Transport public + PNT Essai + Travail Aérien

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	de 1998 à 2005
PNC	5%	6%	8%	5%	-1%	2%	1%	3%	26%
PNT	4%	3%	2%	4%	0%	0%	-1%	0%	7%

Source : CRPN

* **Transport public** : Opération aérienne permettant contre rémunération, le transport de passagers, de poste ou de marchandises.

Age moyen du personnel navigant

2006	Age moyen
STEWARDS	36 ans et 8 mois
HOTESSES	35 ans et 8mois
PNT TRANSPORT PUBLIC	43ans et 6 mois

Source : CRPN

- *La demande d'emploi chez le personnel navigant*

	décembre 2005	Décembre 2006	EVOL Dec05/dec06
PNT	1129 (1 488)	943 (1 253)	-15,8% (-16, 1%)
PNC	2 094 (3 054)	2 200 (3 123)	4,5% (4,7%)

Source ANPE

En gras demandeurs de catégorie 1 ; entre parenthèses toutes catégories

3.3. Le groupe Air France

Le groupe Air France exerce principalement son activité dans le domaine du transport aérien régulier de passagers et de fret et, à travers ses filiales, dans des domaines complémentaires à ce dernier, notamment la maintenance aéronautique et l'assistance aéroportuaire.

Les activités de transport de passagers et de fret représentent respectivement 79,6 % et 12,2 % du chiffre d'affaires consolidé du groupe, la maintenance y contribue à hauteur de 4,2 % tandis que l'essentiel du chiffre d'affaires restant est généré par les prestations d'assistance au sol.

Le 31 mars 2007, à l'issue de l'exercice 2006/2007, le capital du groupe Air France - KLM était détenu à hauteur de 18 % par l'Etat français, 11 % par les salariés de la société et 70 % par divers actionnaires (flottant) A cette même date le groupe Air France - KLM détenait respectivement 100 % et 97 % des compagnies aériennes Air France SA et KLM NV.

Le chiffre d'affaires consolidé du groupe Air France - KLM s'est élevé pour l'exercice clos le 31 mars 2007 à 23,1 Md€, en hausse de 7,6 % par rapport à l'exercice précédent. Le résultat net consolidé (part du groupe) de l'exercice 2006/2007 a atteint 891 M€, contre 913 M€ lors de l'exercice 2005/2006.

L'exercice 2006/2007 a été marqué par :

- La fin de la première phase de trois ans de la fusion et l'ouverture d'une nouvelle phase d'intégration plus avancée ;
- Le transfert de la compagnie Air France au régime du secteur privé en mai 2006 ;
- L'enchérissement du coût du carburant entraînant une augmentation de 18,7 % des charges afférentes.

Au cours de l'exercice 2006-2007, le groupe Air France - KLM a transporté 73,5 millions de passagers.

L'EMPLOI

- *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
2002	7 789	17 739	13866	39 394	4134	13311	56 639
2003	7 875	18 271	13 144	39 290	4 154	13 572	57 016
2004	7 993	18 538	12 287	38 818	4 187	13 483	56 488
2005	8219	18 982	11 810	39 011	4 177	13 850	57 038
2006	8 239	19 434	11 094	38 767	4 981	14 088	57 053

Source bilan social d'Air France

Sur un effectif total de 56 488 salariés, le taux de féminisation dans la compagnie s'élève à 41,28 % en 2006.

- *Répartition par tranche d'âge au 31 décembre 2006*

	Cadres	Agents d'encadrem. Techniciens	Employés	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial
Moins de 25 ans	52	189	1 178	134	345
de 25 à 34 ans	1 079	3 567	5 071	657	6 178
de 35 à 44 ans	2 177	6 150	2 635	1 503	5 275
de 45 à 54 ans	3 098	6 443	1 661	1 248	2 267
55 ans et plus	1 833	3 085	549	656	23

Informations 2006 obtenues auprès d'Air France – Source DGAC

La formation professionnelle

En 2006, le montant du budget consacré à la formation continue a été de 209 196 996 euros, représentant 8,67 % de la masse salariale.

Cette même année, Air France a formé 287 apprentis à des diplômes des métiers de service (accueil, télé billetterie, ...) ainsi qu'à des diplômes de la technique aéronautique (construction et maintenance aéronautiques) et de l'informatique.

97 salariés ont été formés en contrat de professionnalisation.

Durée du travail et rémunérations

La durée du travail du personnel d'Air France est de 35 heures.

Pour le personnel navigant, la durée normale du travail est fixée à 75 heures de vol par mois, que l'on soit en court, moyen ou long courrier.

• *Niveau mensuel moyen des salaires bruts par catégorie professionnelle en 2006*

Cadres	Agents encadrement techniciens	Employés	Commandants de bord	Officiers pilotes	Officiers mécaniciens	PNT	PNC
4 183	2 541	1 929	14 778	9 029	10 184	11 649.5	2 421

Source bilan social d'Air France

Le dialogue social

La négociation collective menée à Air France en 2006 s'est concrétisée par la conclusion des accords suivants concernant d'une part, l'ensemble du personnel, d'autre part respectivement le personnel navigant commercial et le personnel navigant technique :

Liste des accords dans l'entreprise en 2006

1. Ensemble du personnel

27/01/2006 : **Insertion sociale et professionnelle des personnels handicapés** –accord triennal 2006/2008 (PS, PNC et PNT)

signatures : UNSA-SMAF, SPASAF-CFDT, SNMSAC, SNPNC, CFE-CGC, SGFOAF, CIFOAF, UGICT-CGT AF, SNGAF-CFTC, CGT AIR FRANCE, UNAC-CGC, SPAC, SPAF, SNPAC, SNOMAC

13/02/2006 : **Protocole d'accord Comité de groupe européen** au sein du groupe Air France KLM

signatures : Les signataires sont les représentants de chaque état

15/03/2006 : **Protocole d'accord sur les mesures salariales 2006-2007** (PS et PNC)

signatures : SPASAF-CFDT, SGFOAF, CIFOAF, CFE-CGC, UNAC-CGC, SNPNC

06/04/2006 : **Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (PS, PNT et PNC)

signatures : UNSA-SMAF, SPASAF-CFDT, SNMSAC, SNPNC, CFE-CGC, SGFOAF, CIFOAF, SNGAF-CFTC, UNAC-CGC, CGT AF, UGICT-CGT, SUD AERIEN

18/04/2006 : **Convention d'entreprise commune** (PS, PNT et PNC)

signatures : SNGAF-CFTC, SGFOAF, CIFOAF, CFE-CGC, SNMSAC, CFDT-SPSAF, CGT Air France, UGICT-CGT, UNSA-SMAF, ALTER, SNPAC, SNOMAC, UNAC-CGC, SNPNC

31/07/2006 : **Avenant n° 1 à l'accord d'intéressement du 01/08/2005** (PS, PNT et PNC)

signatures : UNSA-SMAF, SPASAF-CFDT, SNMSAC, SNPNC, CFE-CGC, SGFOAF, CIFOAF, SNGAF-CFTC, UNAC-CGC,

- 28/09/2006 : **Accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise Air France 2006/2007 (PS, PNT et PNC)**
signatures : CFE-CGC, CIFOAF, SGFOAF, SNMSAC, SNPNC, CFDT Groupe Air France SPASAF et UNAC-CGC
- 09/10/2006 : **Protocole d'accord sur l'attribution de prêts d'entraide au personnel (PS, PNT et PNC)**
signatures : SNMSAC, CFDT-Groupe Air France SPASAF, CFE-CGC, UNSA SMAF, FO Cadres et Ingénieurs, SGFOAF et SNGAF-CFTC
- 19/12/2006 : **Avenant n° 1 à l'accord couverture complémentaire des frais de santé 2006/2007 (PS, PNT et PNC)**
signatures : SNMSAC, CIFOAF, SNGAF-CFTC, SPAC, UNAC, SNPL, UNSA-SMAF, SNPNC, CFE-CGC, SGFOAF et SPASAF-CFDT.

2. Personnel au sol

- 18/04/2006 : **Convention d'entreprise du personnel au sol**
signatures : SNGAF-CFTC, SGFOAF, CIFOAF, CFE-CGC, SNMSAC, CFDT-SPSAF, CGT Air France, UGICT-CGT, UNSA-SMAF
- 04/05/2006 : Accord relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire à cotisation définie et d'un PERE (plan d'épargne entreprise) pour les personnels au sol cadres
signatures : CFDT Groupe AF SPASAF, CFE-CGC, SNMSAC, UNSA-SMAF, SNGAF-CFTC
- 21/07/2006 : **Accord triennal de gestion prévisionnelle de l'emploi personnel au sol 2006/2009**
signatures : CFDT Groupe AF, SPASAF, CFE-CGC, UNSA-SMAF, SGFOAF, CIFOAF
- 29/11/2006 : **Avenant n°3 à l'accord pour un développement partagé (APDP) –compte épargne temps**
signatures : SPASAF-CFDT, CFE-CGC, SGFOAF, CIFOAF, SGAF-CFTC, UNSA-SMAF et SNMSAC.

3. Personnel navigant commercial

- 18/04/2006 : **Convention d'entreprise du personnel navigant commercial**
signatures : SNGAF-CFTC, SGFOAF, CFDT, UNSA-SMAF, UNAC-CGC, SNPNC
- 04/05/2006 : Accord collectif sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire à cotisation définie et d'un PERE (plan d'épargne entreprise) pour les personnels navigants commerciaux d'Air France
signatures : CFDT, SNGAF-CFTC, SNPNC, UNAC, UNSA

4. *Personnel navigant technique*

- 05/05/2006 : **Convention d'entreprise du personnel navigant technique**
signatures: SNGAF-CFTC, CFDT, UNSA-SMAF, SNPL, SPAC, SNOMAC
- 05/05/2006 : **Accord personnel navigant technique 2006** (dont politique salariale)
signatures : SNPL, SPAC, CFDT, SYNAF-CFTC
- 23/06/2006 : **Protocole relatif au retrait du B737 de la flotte Air France**
signatures : SNPL, SPAC, SNPNAC, SPAF
- 11/09/2006 : **Avenant au protocole d'utilisation des PNT sur le réseau Dedicate**
signatures : SNPL, SPAC, SYNAF-CFTC, UNAC
- 04/12/2006 : **Protocole d'affectation temporaire PNT à Papeete**
signatures : SNPL, SNPNAC
- 19/12/2006 : **Avenant n°1 à l'accord PNT 2006**
signatures : SNPL, SNPNAC, SNOMAC, SNPNAC
- 19/12/2006 : **Protocole d'accord relatif à la stabilité du planning PNT**
signatures : SNPL, SPAC, SNPNAC

3.4. **Données sociales de l'assistance en escale**

L'ASSISTANCE EN ESCALE

- assistance à l'avion (guidage, nettoyage, carburant, entretien, chargement /déchargement de l'avion ...)
- assistance aux passagers (enregistrement, embarquement...)
- assistance administrative au sol (télécommunications, représentation et supervision...)
- assistance opérationnelle (préparations de vols, plan de chargement...)

Du fait de la récente ouverture à la concurrence de cette activité, de son développement et de l'apparition de nouveaux acteurs, le nombre d'emplois et d'opérateurs d'assistance n'est pas encore stabilisé.

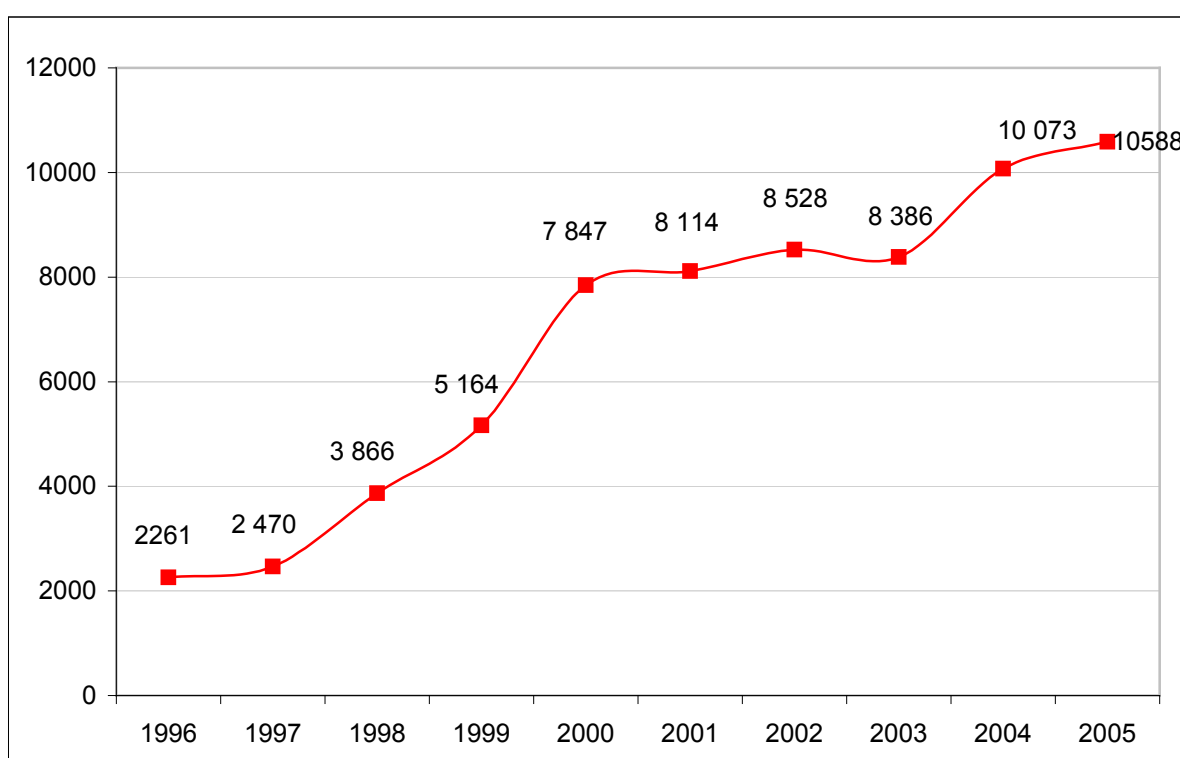
On recense toutefois à ce jour, environ 170 entités prestataires, principalement des sociétés d'assistance (87 entreprises de services aéroportuaires) et leurs sous-traitants, des compagnies aériennes et des gestionnaires d'aéroports.

Effectifs des entreprises de code NAF 632 E (hors ADP)

	2002	2003	2004	2004/2003
Services aéroportuaires : code 632 E (source : UNEDIC)	8 521	8 376	9 159	9,2%
Autres codes NAF	1 865	1 760	2122	20,6%
Assistance Service commissariat	7 164	7056	6785	-3,8%
TOTAL	17 550	17 192	18 066	5 %

Source : UNEDIC cité par le rapport de branche de la FNAM et son enquête auprès de 15 entreprises

Effectifs des entreprises de code NAF 632 E (hors ADP) (de 1996 à 2005)



Année	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Effectifs	2 261	2 470	3 866	5 164	7 847	8 114	8 528	8 386	10 073	10 588
Evolution		9 %	57 %	34 %	52 %	3 %	5 %	- 2 %	20 %	5 %

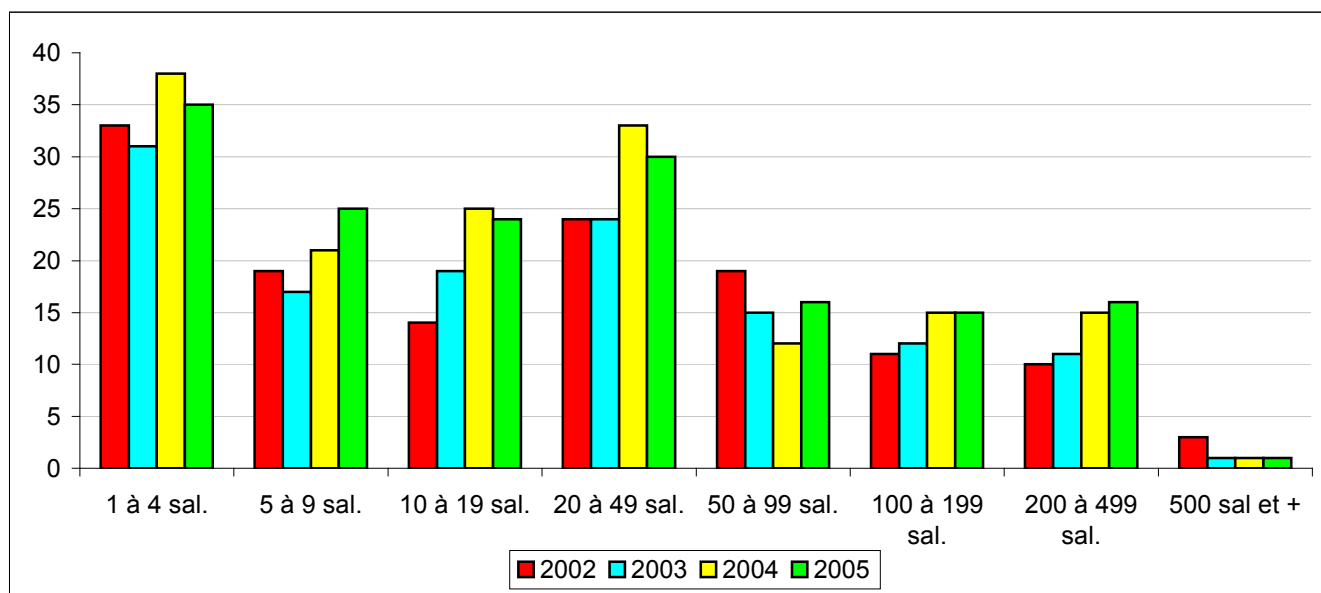
Source : UNEDIC (Chiffres 1997-2004 réactualisés via site unistatis.fr)

Il convient de préciser que certaines compagnies aériennes ont, dans leurs effectifs, des personnels qui travaillent sur les métiers de l'assistance en escale pour leur propre compte.
A noter aussi que les personnels d'ADP ne sont pas répertoriés par l'UNEDIC sous le code NAF 632 E et n'apparaissent donc pas dans les données ci-dessus.

Pour mémoire : Codes NAF :

- 632 E : Services aéroportuaires
- 631 B : Manutention non portuaire
- 634 C : Organisation des transports internationaux
- 747 Z : Activité de nettoyage
- 742 C : Ingénierie, études techniques

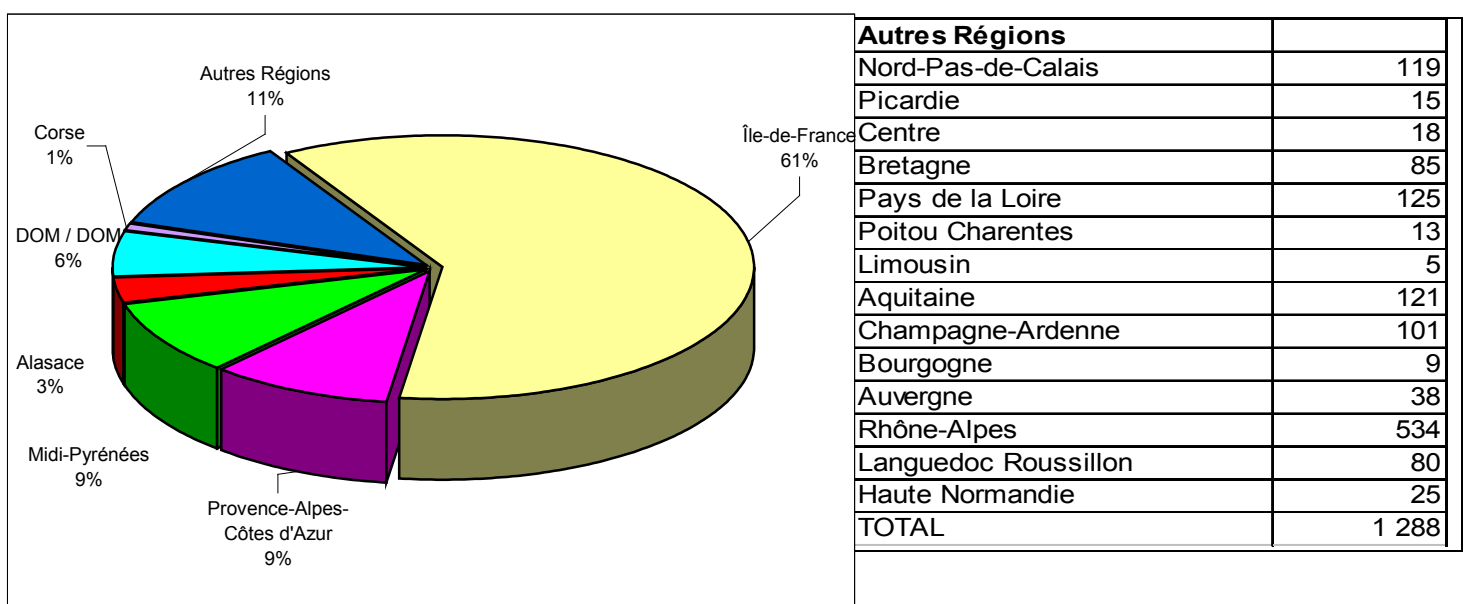
Etablissements 632 E par tranche d'effectifs (De 2002 à 2005)



Année	1 à 4 sal.	5 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	50 à 99 sal.	100 à 199 sal.	200 à 499 sal.	500 sal et +	Total
2002	33	19	14	24	19	11	10	3	133
2003	31	17	19	24	15	12	11	1	130
2004	38	21	25	33	12	15	15	1	160
2005	35	25	24	30	16	15	16	1	162

Source : UNEDIC

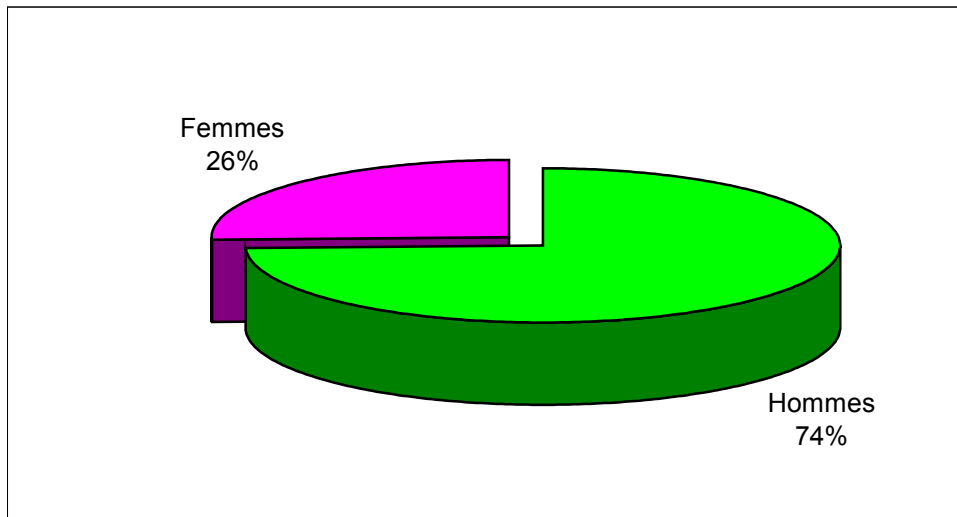
Répartition des effectifs de l'assistance aéroportuaire (632 E) par région en 2005



Source : UNEDIC cité par la FNAM dans le rapport de branche

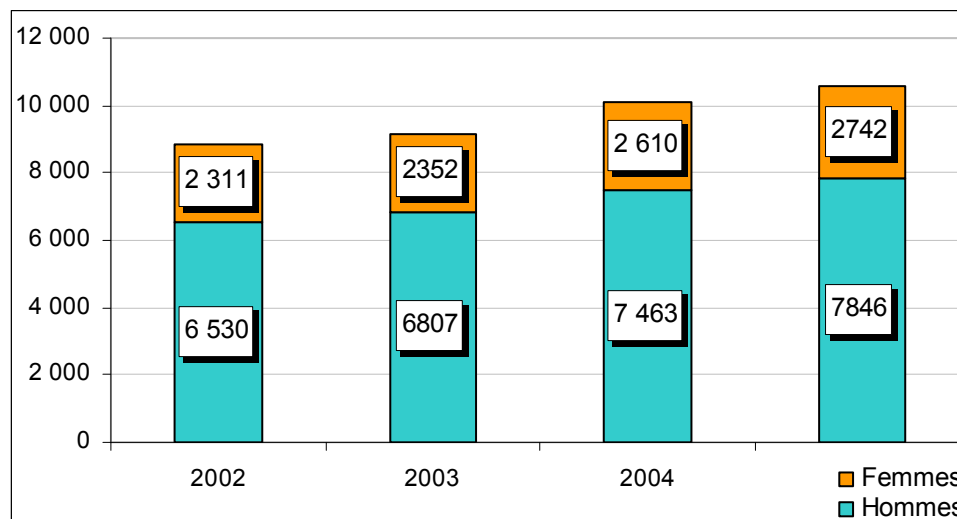
Répartition de l'effectif 632 E par sexe en 2005

Source : CRPN



Source : UNEDIC

Evolution de la répartition des hommes et des femmes (De 2002 à 2005)



Source : UNEDIC

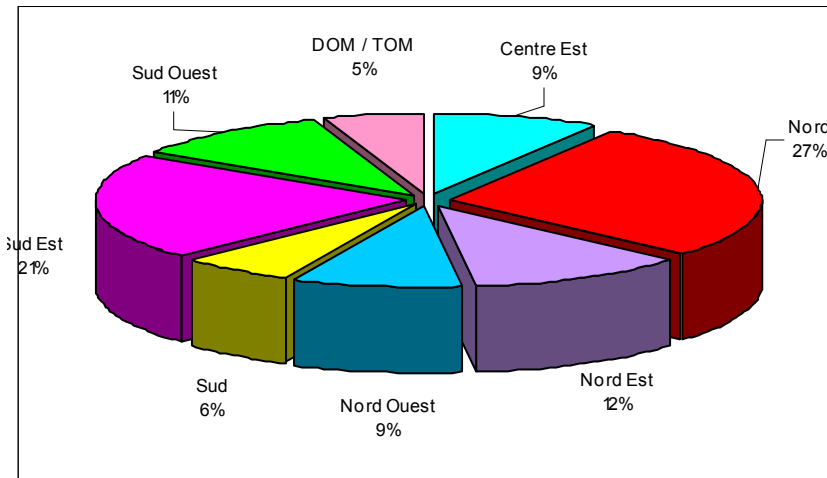
3.5. Données sociales du travail aérien

LE TRAVAIL AERIEN

- formation au pilotage au sein d'écoles professionnelles
- la photo aérienne et la thermographie infrarouge
- les traitements agricoles et phytosanitaires
- la lutte contre l'incendie
- le relais radio ou télévision
- l'hélicoptère et le largage de charges
- la surveillance aérienne (routes, pollution maritime, lignes électriques et gazoducs...)
- la publicité aérienne
- les vols panoramiques et touristiques (« baptêmes de l'air »)

En 2006, ce secteur représente environ 554 entités (300 en 2004) dont la plupart sont des petites entreprises du secteur industriel et commercial et les autres, des structures issues de l'aviation récréative (aéro-clubs) se livrant accessoirement à des activités marchandes.

Répartition régionale des entreprises de travail aérien (En 2004)



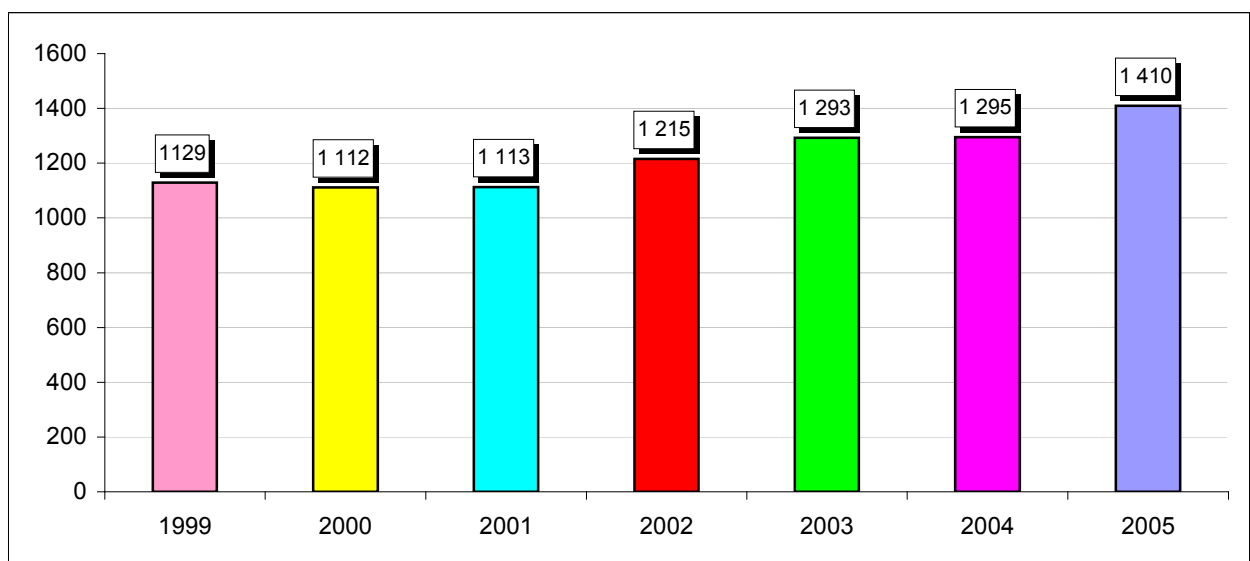
NB : Il n'y a pas eu de remise à jour du travail aérien en 2005

Source : DGAC

Evolution des effectifs PNT du travail aérien (De 1999 à 2005)

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
PNT	1 129	1 112	1 113	1 215	1 293	1 295	1 410

Source : CRPN



Source : CRPN

Âge moyen des PNT Travail aérien (De 2000 à 2005)

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005
PNT	43 ans et 1 mois	43 ans et 6 mois	42 ans	42 et 8 mois	44 ans et 1 mois	44 ans et 4 mois

Source : CRPN

3.6. La formation professionnelle

Les résultats suivants ont été fournis par ADAGIO, association ayant reçu mandat de l'OPCIB (organisme collecteur paritaire interbranche) pour collecter auprès des entreprises de la branche (transport et travail aériens, ADP, quelques aéroports de droit privé et les entreprises d'assistance en escale), les contributions au titre de l'alternance et pour financer les actions de formation. Il s'agit de données OPCIB qui ne concernent que les contrats instruits et gérés par l'association ADAGIO. Les entreprises ont en outre la faculté de recourir à d'autres OPCA, ou de traiter en interne leur plan de formation.

Pour ce qui concerne l'alternance, les chiffres d'Adagio sont représentatifs de la formation et comprennent les données d'Air France.

Les interventions au titre du plan de formation concernent essentiellement des entreprises d'assistance et des compagnies étrangères.

PCIB-ADAGIO						
BRANCHE DU TRANSPORT AERIEN						
CHIFFRES CLES DE LA FORMATION						
ANNEE 2006						
		ANNEE 2006			RAPPEL 2005	Evol.
		Nombre de contrats	Volume d'heures total	Volume horaire moyen	Nombre de contrats	2006/2005 %age
	Contrats de professionnalisation	532	225 177	423	294	81%
	Périodes de professionnalisation	4 431	371 595	84	2 057	115%
	DIF prioritaires	922	16 416	18	79	1067%
	Total	5 885	613 188	104	2 430	142%
		ANNEE 2006			RAPPEL 2005	Evol.
		Nombre d'actions	Volume d'heures total	Volume horaire moyen	Nombre d'actions	2006/2005 %age
	Plan des entreprises de 10 salariés et plus	1 323	17 350	13	1 558	-15%
	Plan des entreprises de moins de 10 salariés	151	5 941	39	101	50%

Formations en Alternance Source : /source OPCIB

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est variable selon les compagnies (hors Air France) La moyenne pour 130 des compagnies françaises de transport aérien (ayant renseigné le questionnaire DGAC) s'élève à **6,90 %** et s'échelonne de 0,38%(CHALAIR) à 17% (Régional)

L'apprentissage, même s'il joue un rôle plus réduit dans la formation professionnelle que la formation en alternance, est tout de même présent dans le milieu aéronautique. Les métiers auxquels sont formés les apprentis varient des métiers de service aux métiers de la technique aéronautique. On peut citer par exemple les métiers du secrétariat, agent de passage, agent de réservation, agent relation clientèle, ou encore des formations pour s'occuper de la maintenance aéronautique ou pour passer le baccalauréat professionnel aéronautique.

3.7. La sécurité et la prévention des risques professionnels

Source : CNAMTS

ACTIVITE : Transports aériens réguliers et non réguliers : personnel naviguant.						
	2005	2006	%		2005	2006
Nbre de salariés	24 553	24 683	0,53%	Indice de fréquence	75,92	77,26
Nbre d'accidents avec arrêt	1 864	1 907	2,31%	Taux de fréquence	44,97	46,08
Nbre d'accidents avec IP (hors décès)	42	40	-4,76%	Taux de gravité	1,2	1,26
Nbre de décès	1	1	0,00%	Indice de gravité	8,85	13,22
Nbre de journées perdues par IT	49 700	52 094	4,82%			
ACTIVITE : Services aéroportuaires						
	2005	2006	%		2005	2006
Nbre de salariés	19 877	20 039	0,82%	Indice de fréquence	51,32	56,69
Nbre d'accidents avec arrêt	1 020	1 136	11,37%	Taux de fréquence	33,33	36,53
Nbre d'accidents avec IP (hors décès)	51	62	21,57%	Taux de gravité	1,54	1,75
Nbre de décès	0	0	0,00%	Indice de gravité	11,96	14,79
Nbre de journées perdues par IT	47 071	54 343	15,45%			

Au-delà des données de la CNAMTS concernant l'accidentologie dans le transport aérien, l'option a été retenue de présenter les résultats d'une étude menée par l'INRS entre 2000 et 2004, dont les résultats viennent d'être publiés fin 2007 :

ETUDE DE L'INRS SUR L'ACTIVITE, LA CHARGE DE TRAVAIL ET LE STRESS DU PERSONNEL NAVIGANT DES COMPAGNIES AERIENNES

L'accroissement du trafic aérien dans les années 1990 a entraîné de profondes mutations dans les conditions d'exploitation. A la demande de plusieurs CHSCT de compagnies aériennes, des services de prévention de CRAM et l'INRS ont été sollicités afin de mener une étude sur les conditions de travail du personnel navigant.

Un groupe de travail composé de membres de CHSCT, de personnel navigant technique (PNT) de personnel navigant commercial (PNC) de médecins du travail, de membres des CRAM et de chercheurs, a précisé le champ d'investigation le plus pertinent : étude sur la charge de travail et les risques psychosociaux (stress) du personnel navigant des courts et moyens courriers.

Méthode :

- Questionnaires ou entretiens, au sol et en vol, sur un échantillon de navigants
- Mesures et évaluation :
 - o 10 PNT et 20PNC
 - o au cours de 48 vols

Constats sur les accidents du travail et le stress :

L'analyse de l'accidentabilité des PN a été réalisée à partir des déclarations initiales d'accidents de l'année 2003, le bilan social de l'entreprise et des rapports techniques émanant des services de médecine du travail et de sécurité. L'analyse des indicateurs statistiques, indice de fréquence et taux de gravité issus du bilan social 2001, met en évidence une plus forte accidentabilité des PNC par rapport aux PNT, en particulier sur les courts courriers.

Personnel étudié	PNT	PNC	TOTAL
Indicateurs statistiques des accidents avec arrêt	N=4056	N=13201	N=17257
Indice de fréquence	19	106	86
Indice de gravité	0,5	2,7	2,2

Source : Air France – bilan social 2001

Les accidents ont été analysés selon cinq facteurs : l'âge, le sexe, les phases de vol, la fonction et l'origine de l'accident.

Cette analyse confirme la faible accidentabilité des PNT au regard du bilan social de 2001. La population accidentée PNC est à dominante féminine, plutôt jeune (33,5 ans)

Les accidents les plus nombreux surviennent à bord de l'avion et en particulier au moment de la descente (la variation de pression est à l'origine de 60 % des otites barotraumatiques) Un certain nombre d'accident (18 %) ont pour origine les déplacements au sol, les accès à l'avion (passerelles), la manipulation des bagages des passagers, la conduite de l'avion au sol (freinage brusque) et les exercices au cours des stages de sécurité. L'analyse met en évidence, comme causes d'accident, la manipulation du matériel hôtelier, les turbulences, l'exiguïté du cadre de travail en vol.

Le niveau de stress, défini comme la réponse d'un salarié devant les exigences d'une situation pour laquelle il doute de disposer des ressources nécessaires et auxquelles il estime devoir

faire face, a été évalué. Il apparaît que les personnels navigants rencontrent des situations à fort potentiel de stress, liés à la charge de travail mais aussi aux relations parfois difficiles avec certains passagers.

Les principales propositions d'actions qui émergent de cette étude sont reprises ci-dessous :

➤ *Prévention des accidents du travail*

A l'instar de nombreuses entreprises, les informations reçues sur les accidents du travail sont nombreuses mais assez peu exploitées, semble-t-il, dans le sens d'une politique de prévention systématique, cohérente et suivie. Par exemple, les déclarations d'accidents du travail n'ont pas fait l'objet d'une analyse qui tienne compte des risques encourus par le personnel selon le type de courrier. Or les risques encourus en court et moyen courriers ne sont pas les mêmes que ceux encourus sur long courrier. Ce critère devrait faire partie intégrante d'une réelle prise en charge des risques.

➤ *Amélioration de l'espace de travail*

La prise en compte de certaines suggestions rendrait l'espace de travail adapté à la vie quotidienne dans l'avion en ce qui concerne notamment :

- la diminution du niveau sonore de l'avion. En particulier en ce qui concerne la ventilation ;
- l'organisation du nettoyage du cockpit ;
- l'aménagement des « galleys »³⁰ et la maintenance des chariots utilisés par le personnel de cabine ;
- l'informatisation de la documentation de bord manipulée par les pilotes ;

Ces deux derniers aspects permettraient de réduire les risques d'accidents liés aux manutentions des uns et des autres.

➤ *Réduction de la charge de travail, de la fatigue et du stress*

En lien avec les conclusions ci dessus, il serait intéressant d'intégrer d'autres critères que les seuls enjeux économiques à court terme dans la réflexion sur l'amélioration de la charge de travail du personnel et de la sécurité du système :

- en favorisant la régulation de la contrainte temporelle (temps d'escale insuffisant) ;
- en diminuant la densité de certaines rotations (réduire le nombre d'étapes par jour dans certains cas) et en limitant le nombre de « levers tôt » successifs ;
- en permettant la stabilité des équipages PNT et PNC ;
- en évitant les changements d'avions dans la journée ;
- en faisant respecter les règles à l'embarquement (non-conformité et surnombre des bagages) ;
- en concevant de nouveaux trolleys à conduite assistée par exemple.

➤ *Diminution des « irritants de la vie quotidienne »*

Le personnel navigant a également évoqué au cours des entretiens et dans les questionnaires certains aspects répétitifs qu'ils nomment irritants de la vie quotidienne mais qui constituent des sources d'énerverment récurrentes faciles à éviter : manque de places libres dans les parkings à la base, absence de temps formel pour la pause repas pendant les vols, méconnaissance des contraintes des métiers entre eux (métiers au sol notamment)

³⁰ Galley : lieu dans l'avion où est stocké le matériel nécessaire au service en cabine

Les éléments proposés ci dessus sont des pistes de réflexion visant à améliorer la qualité des conditions de travail et par conséquent à diminuer leurs effets sur la santé/sécurité des navigants et du système.

3.8. Le dialogue social

Personnel au sol du transport aérien (CCNTAPS)

- **Accord du 11 janvier 2006** relatif à la transférabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF) dans les situations de transfert de personnel, étendu par arrêté du 10 août 2006.

Il a pour but de compléter les dispositions relatives au DIF énoncées dans l'article 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004. A cette fin, il définit les conditions de transfert du droit individuel à la formation pour les salariés s'inscrivant dans les transferts de contrats de travail dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L 122-12 du Code du travail ou dans le cadre de l'application de l'annexe 6 de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien. Il s'applique aux entreprises qui relèvent des services aéroportuaires d'assistance en escale.

- **Avenant 73 du 19 mai 2006** relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1^{er} janvier et du 1^{er} juillet 2006 (étendu par arrêté du 17 octobre 2006). Il prévoit la revalorisation des salaires minimaux mensuels pour chacun des coefficients hiérarchiques.

Personnel navigants techniques des exploitants d'hélicoptères

- **Signature, le 27 avril 2006, de l'avenant n° 7**, relatif aux salaires, à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

Cet accord a été étendu par arrêté du 8 novembre 2006. Il a introduit une augmentation de 1,8% des salaires minimaux conventionnels.

3.9. Les aéroports de Paris (ADP)

Avec 82,5 millions de passagers locaux (passagers commerciaux hors transit direct) accueillis en 2006, la place aéroportuaire parisienne a connu une hausse d'activité de + 4,8 % par rapport à l'exercice antérieur.

La croissance du trafic national et international est forte :

- Le trafic du faisceau Union européenne progresse de + 8,3 % ;
- Le faisceau « autre international » regroupant les autres zones géographiques poursuit son redressement en 2006 et est globalement en hausse de 4 % après plusieurs années marquées par des événements géopolitiques majeurs ou des crises sanitaires ;
- Le trafic national est stable ; il progresse de 0,8% mais le trafic DOM-TOM décroît de 4,5% ;
- Les mouvements d'avions commerciaux sont en hausse de 3,5%.

Le trafic de Paris-Charles de Gaulle progresse de 5,7 % en 2006 et celui de Paris Orly de 3,1 % par rapport à 2005. Par sa croissance, ADP se place en tête des grands aéroports européens pour la troisième année consécutive.

Depuis l'introduction en bourse le 16 juin 2006, le capital de la société est détenu pour 68,4% par l'Etat, 29,2% par le public et 2,4% par les salariés.

Au 31 décembre 2006, l'effectif total « Aéroports de Paris » atteignait **7 875 agents**.

Evolution des effectifs d'Aéroports de Paris

- *Par catégorie professionnelle*

Années	Cadres	Haute maîtrise	Maîtrise	Exécution principale	Exécution simple	Total
2002	983	1 764	2 970	2 142	237	8 096
2003	1 033	1 818	3 071	2 067	214	8 203
2004	1 154	1 866	3 039	1 968	211	8 238
2005	1 214	1 893	2 965	1 786	170	8 028
2006	1 215	1 991	2 960	1 600	109	7 875

Source bilan social d'ADP

- *Par secteur géographique*

	Siège	Orly	Roissy CDG	Le Bourget	Autres terrains
effectifs	356	3 432	3 913	130	44

Source bilan social d'ADP

Le taux de féminisation est stable : il s'élève à 39 % pour l'année 2006. Il était de 39,6 % en 2005 et à 40 % en 2004.

- *Par tranche d'âge des différentes catégories professionnelles (en 2006 et en %)*

Catégories	Moins de 25 ans	De 25 ans à 49 ans	de 50 ans à 60 ans	plus de 60 ans
Cadres	0.2	69.3	26.5	3.9
Haute Maîtrise	0,3	72.2	26.4	1.1
Maîtrise	1.9	77.7	19.9	0.5
Exécution	4.4	80.0	13.4	0.2
Ensemble	1.8	75.9	21.1	1.1

Source bilan social d'ADP

« Aéroports de Paris » a embauché, en 2006, 465 personnes, recrutement en baisse sensible par rapport aux années antérieures (893 en 2004 et 730 en 2005) Pour cette même année, le pourcentage des embauches d'agents de moins de 25 ans est de 40.9 %.

Le nombre de départs en 2006 s'élève à 564 agents, en baisse également par rapport aux années antérieures (858 en 2004 et 940 en 2005) Ce sont les départs volontaires en retraite et les fins de contrat qui expliquent cette diminution. On compte 52 démissions, 42 licenciements, 331 fins de contrat, 6 départs au cours de la période d'essai, 75 retraites volontaires, 50 retraites en régime normal et 8 décès.

Les Rémunérations Aéroports de Paris

Depuis le début de l'année 2006, l'augmentation de la valeur de référence exprimée par rapport à la valeur atteinte au 31 décembre 2005, a été la suivante :

- + 1.4 % à compter du 1^{er} juin 2006
- + 0.3 % au 1^{er} octobre 2006

Niveau mensuel moyen des salaires nets par catégorie professionnelle et par sexe en 2006 (en euros)

Catégories	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	4 646	4 047	4 479
Haute Maîtrise	3 102	3 005	3 075
Maîtrise	2 478	2 333	2 428
Exécution	2 100	1 904	2 021
Ensemble	2 954	2 609	2 842

Source bilan social d'ADP

La Durée du Travail

La durée annuelle théorique de travail a été de 1 554 heures en 2006 (1 568 heures en 2004 et 1 561 heures en 2005)

Le dialogue social en 2006

En 2006, ont été conclus :

- un accord de participation signé le 3 mars 2006 ;
- un accord sur le Plan d'Epargne Groupe, signé le 29 mars 2006 ;
- Avenants n°1 et 2 au plan d'épargne entreprise (PEE) du 3 mars 2006 et n°3 signé le 13 décembre 2006 ;
- un accord salarial le 12 avril 2006 ;
- un accord général sur les CHSCT et les mesures de coordination, signé le 31 mai 2006 ;
- Avenant à l'accord d'intéressement 2006/2008, signé le 9 juin 2006 ;
- Accord sur les départs volontaires, signé le 17 juillet 2006 ;
- Accord préélectoral : renouvellement des mandats des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, signé le 26 octobre 2006 ;
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, signé le 6 décembre 2006 ;
- Accord sur l'emploi des travailleurs handicapés 2007/2009 signé le 6 décembre 2006.

La formation professionnelle

En 2006, ADP a consacré 6,40 % de sa masse salariale brute imposable à la formation professionnelle, soit un budget s'élevant à 19,1 millions d'euros pour 225 256 heures de formation.

VII. LE TRANSPORT MARITIME

1. FAITS MARQUANTS DE L'ACTUALITE SOCIALE EN 2006 ET 2007

L'adoption, le 23 février 2006, de la Convention internationale du travail maritime

L'actualité sociale du transport maritime a été très fortement marquée par l'adoption à la quasi-unanimité, le 23 février 2006, de la Convention internationale du travail maritime, en présence de plus de 1000 délégués représentant 106 pays.

La Convention constitue une norme d'ensemble, un code mondial visant à l'approche globale du secteur, la première de ce genre dans le contexte de la mondialisation et dans l'histoire de l'OIT.

Elle entrera en vigueur dès sa ratification par au moins 30 pays représentant 33 % du tonnage mondial.

A ce jour, deux états ont ratifié la Convention : le Libéria en 2006 et les Iles Marshall en 2007.

En ce qui concerne l'Union européenne, les partenaires sociaux européens du secteur de l'industrie maritime, la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF) pour les syndicats et les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) pour le patronat, ont signé le 12 novembre 2007 à Bruxelles un accord qui assurera la transposition de certaines dispositions de la Convention 2006 sur le travail maritime de l'OIT dans la législation communautaire.

Le conflit du port de Marseille en mars 2007

Dix-huit jours de grève ont paralysé le port autonome de Marseille Fos du 14 mars au 31 mars 2007.

Le port autonome de Marseille est entré dans un conflit portant sur les fonctions et responsabilités (uniques ou partagées) entre les agents du port et le personnel GDF du terminal gazier. Une partie des agents du port se sont mis en grève le 14 mars pour obtenir l'emploi de personnel portuaire sur le futur terminal méthanier de Gaz de France à Fos-sur-Mer rentrant en service au printemps 2008. GDF, invoquant des raisons de sécurité, souhaitait employer son propre personnel. Environ cent navires ont été immobilisés au mouillage en attente de déchargement notamment de produits pétroliers et plus de quinze jours ont encore été nécessaires après le 31 mars 2007 pour résorber le trafic en attente. Ce conflit a mis en évidence l'urgence de mener une concertation sur l'organisation portuaire française dont la réforme est attendue pour 2008.

Une pénurie mondiale de marins

La mondialisation du métier de marins se traduit par une pénurie d'officiers. Il manque aujourd'hui 10 000 officiers dans le monde et ce chiffre devrait atteindre 40 000 en 2010.

Tous les pays traditionnellement fournisseurs de marins constatent une pénurie avec une génération nouvelle de faible effectif alors que la génération d'après la seconde guerre mondiale, nombreuse dans l'emploi, est sur le point de quitter la profession.

Ce constat de pénurie est identique pour notre pays pourtant bien placé sur la planète pour le commerce maritime avec ses trois façades.

Cette désaffection pour le métier de marins embarqués est, en effet, sensible en France. Elle a probablement de multiples facteurs qui sont en cours d'analyse dans diverses instances afin de redonner une attractivité à l'emploi maritime français.

Formation maritime, promotion sociale, conditions d'emploi et salaire sont les thèmes d'études pour relancer l'attractivité de ce métier qui apparaît très en décalage avec le reste de la société.

La flotte sous pavillon français place notre pays au 29^{ème} rang mondial avec une moyenne de 205 à 215 navires de plus de 100 unités de jauge brute (UMS) pour une capacité d'emport comprise entre 6 et 7 millions de tonnes à comparer aux 400 navires allemands. Cette flotte française se rajeunit avec une moyenne d'âge des navires de 7,2 ans. Elle emploie 8 000 marins français environ, tous secteurs confondus (remorquage, pilotage, passagers, cabotage, off-shore, commerce international...)

L'armement CMA/CGM, qui possède son siège social à Marseille, est numéro 3 mondial pour le transport de conteneurs. Il a, dans les chantiers asiatiques de construction navale, un carnet de commande d'environ 40 navires. De nouvelles unités sont ainsi incorporées dans sa flotte à raison d'une entrée par mois pour les trois ans à venir. Parmi les quelques 250 navires armés par la CMA/CGM moins de 30 sont sous pavillon français (Registre International Français loi du 3 mai 2005)

L'une des raisons invoquées de ce faible nombre de navires immatriculés en France est la difficulté de trouver des marins français susceptibles de servir à bord des navires CMA/CGM sous pavillon français.

Par ailleurs, on constate, dans les pays traditionnellement fournisseurs de main d'œuvre telles les Philippines, une certaine désaffection pour le métier de marin liée, semble-t-il, à l'élévation du niveau de vie.

La liberté d'immatriculation des navires dans le pays du choix de l'armateur les incite naturellement à se tourner vers le pays d'accueil le plus offrant ou le moins contraignant (aujourd'hui la Grande Bretagne)

Dans la même démarche, les marins formés en France vont désormais rejoindre les armements européens les plus intéressants et la mondialisation de la flotte se traduit également par une européanisation (demain mondialisation) de l'emploi maritime de marins français. L'organisation maritime internationale limiterait à terme pour des raisons de sécurité le nombre de nationalités différentes à bord d'un même navire de commerce, quelques accidents récents ayant démontré qu'en cas de stress intense les équipages conversent alors uniquement dans leur langue natale.

La liberté du pavillon d'immatriculation des navires rend critique la surveillance des conditions d'utilisation des différentes flottes tant sur les plans sociaux, économiques ou sécuritaires. Ces contrôles sont reportés désormais sur les services de l'Etat du port visité, système non dépourvu de failles ou d'effets pervers selon le niveau de compétence du pays d'escale.

La prise en compte globale des intérêts maritimes des pays européens auprès des instances internationales devrait s'affirmer dans les années prochaines (la question d'un pavillon ou d'une flamme européenne symbole de conformité de fonctionnement du navire aux principes sociaux, environnementaux internationaux permettant d'alléger les contrôles et formalités administratives est en discussion)

2. LA CONJONCTURE DU TRANSPORT MARITIME MONDIAL

I. La croissance mondiale continue son essor en 2006

La croissance demeure ainsi à un niveau élevé (+ 4,9 % après + 4,3 % en 2005), profitant ainsi au commerce maritime mondial puisque 90 % des marchandises transportées dans le monde empruntent la voie maritime. Les volumes acheminés par mer ont été multipliés par trois en trente ans et cette croissance devrait continuer d'augmenter du fait de la mondialisation.

S'agissant du commerce extérieur de la France plus de la moitié de nos importations et plus du quart de nos exportations en volume sont effectués par la voie maritime.

La croissance de la flotte mondiale

L'année 2006 enregistre également une augmentation sensible de la flotte active (près de 7 % en port en lourd)

On dénombre aujourd'hui 38 500 navires supérieurs à cent unités de jauge brute³¹ représentant une capacité d'emport de 750 millions TPL³².

II. Le secteur de l'armement français

L'évolution de la flotte sous pavillon français en 2006

La flotte de commerce sous pavillon français compte 213 navires au premier janvier 2007, hors flotte de travaux et services auxiliaires.

Elle s'est stabilisée depuis 1990, oscillant entre 205 et 215 navires représentant une capacité de transport de plus de 7,5 millions de TPL.

Le volume commercial de la flotte française, au premier janvier 2007, s'élève à plus de 5,9 millions d'unités de jauge (soit 15,9 % de plus qu'au 1^{er} janvier 2006) et sa capacité d'emport s'élève à plus de 7,5 millions de TPL, soit 13 % de plus qu'à cette même date.

L'accroissement de capacité de la flotte française en 2006 est d'abord imputable à la flotte non pétrolière qui a bénéficié de l'entrée de six nouveaux porte-conteneurs.

Au total, au cours de l'année 2006, la taille de la flotte non pétrolière a augmenté de 31,4 % en volume et de 25,1 % en capacité de transport et celle de la flotte pétrolière respectivement de 11,4 % et 8,6 %.

La flotte des navires à passagers est restée pratiquement stable en 2006 gagnant 1,4 % en volume et 0,4 % en port en lourd.

Enfin avec un âge moyen de 7,7 ans, la flotte française demeure beaucoup plus récente que la flotte mondiale et européenne dont l'âge moyen est respectivement de 18,7 ans et 12,9 ans.

³¹ 1 j b : 2,83 m3

³² TPL : tonne de port en lourd

- *Principales caractéristiques de la flotte française au 1er janvier 2007*

Répartition de la flotte de commerce	Flotte non pétrolière	Flotte pétrolière	passagers
Par catégories (% du nombre de navires)	44 %	28 %	28 %
En jauge brute	53 %	34 %	13 %
Tonnes de port en lourd	30 %	68 %	2 %

Source : DTMRF

Ventilée par registres d'immatriculation, la flotte française comprend 57 navires (soit 27 % du nombre de navires) inscrits au registre international français (RIF), 39 navires (18 %) au registre des terres Australes et antarctiques françaises (TAAF), 70 navires (33 %) au registre métropolitain et 47 navires immatriculés dans les territoires d'outre-mer dont 31 en Polynésie française.

Le RIF a été créé par la loi du 3 mai 2005 dans le cadre de l'harmonisation des politiques communautaires et du renforcement de la sécurité et de la sûreté maritimes. Il se substitue au registre TAAF pour les navires de commerce au long cours ou au cabotage international.

Flotte sous pavillon français	1 ^{er} janvier 2006	1 ^{er} janvier 2007
Nombre de navires	212	213
Jauge brute	5 089 826	5 900 632
Tonnes de port en lourd	6 713 692	7 585 072

Source : DTMRF

3. L'EMPLOI MARITIME AU COMMERCE

Les données sur l'emploi reposaient, depuis de nombreuses années, sur les enquêtes réalisées par le bureau de la formation et de l'emploi maritime à partir de questionnaires adressés directement à 30 entreprises armant des navires sous pavillon français, représentant environ 75 % de l'emploi des secteurs d'activité étudiés.

Or, l'enquête, avortée par manque de réponse sur l'année 2006, aura été probablement la dernière d'une série ininterrompue depuis plus de vingt ans.

Afin de pallier cette absence d'informations, la Direction des affaires maritimes nous a communiqué les données issues de la base de gestion informatique, enregistrant tous les embarquements des marins à bord des navires français (et d'un petit nombre de marins français à bord de navires étrangers) :

- *Evolution de l'emploi de 1970 à 2005*

	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Officiers	8 200	7 370	3 242	2 833	2 851	2 981	2 983	3 070	3 117
Personnels d'exécution	21 790	15 520	7 502	6 595	6 464	6 816	6 757	6 946	6 634
Total	29 990	22 890	10 744	9 428	9 315	9 797	9 740	10 016	9 751

Source : enquête annuelle sur l'emploi maritime de la DAM

Effectifs des marins français (ou communautaires*) ayant navigué au transport maritime en 2005 et 2006

- *Par genre de navigation*

Immatric.	Commerce		portuaire		plaisance		Total	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Métropole	9 862	9 751	1 938	1 955	756	790	12 556	12 496
Dom-Tom	649	683	71	60	286	340	1 006	1 083
TAAF	2 914	1 129	0	0	6	0	2 920	1 129
RIF		2 045		0		15		2 060
Etranger	157	121	4	5	142	157	303	283
totaux	13 582	13 729	2 013	2 020	1 190	1 302	16 785	17 051

Source : DGMT / DAM / GM

- *Par durée de navigation*

Immatric.	< 3 mois		3 à 6 mois		6 à 9 mois		> 9 mois		Total	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Métropole	2 338	1 903	1 674	1 643	7 147	7 440	1 397	1 510	12 556	12 496
Dom-Tom	301	348	173	182	388	383	144	170	1 006	1 083
TAAF	432	153	316	123	1 880	573	292	280	2 920	1 129
RIF		327		242		1 285		206		2 060
Etranger	47	50	61	49	149	124	46	60	303	283
totaux	3 118	2 781	2 224	2 239	9 564	9 805	1 879	2 226	16 785	17 051

Source : DGMT / DAM / GM

On comptait 144 marins communautaires en 2006.

il convient de souligner que l'enquête réalisée par le Bureau de la Formation et de l'Emploi Maritime, portant sur l'année 2005, recensait 9 751 marins français ou communautaires au 31 décembre 2005 alors que les données ci-dessus portent l'effectif à 17 051 marins.

Ces écarts particulièrement importants tiennent à plusieurs raisons :

- Les données de l'enquête reposent sur un panel constitué des principales entreprises d'armement au commerce, représentant environ 75 % des principaux secteurs d'activité ;
- Certaines activités ne sont pas couvertes par l'enquête : le pilotage, la plaisance professionnelle, les élèves par exemple ;
- Plusieurs centaines de petites entreprises de transport maritime qui font du micro-cabotage (ex : vedettes à passagers) ne sont pas dans le panel ;
- L'enquête fournit une photographie au 31 décembre de chaque année, moment où le nombre de marins saisonniers est au niveau le plus bas. Les marins en CDD sont plusieurs milliers chaque année à naviguer à bord des ferries.

La mise en place de l'observatoire de branche des métiers et des qualifications devrait permettre, à terme, de disposer de données plus complètes sur l'emploi dans le transport maritime.

4. L'ACTIVITE DES PORTS METROPOLITAINS

L'organisation portuaire

Le système portuaire français comporte trois catégories de ports maritimes :

- Les ports autonomes établissements publics de l'État qui traite plus de 80 % du trafic maritime de marchandises : Dunkerque, Le Havre, Rouen, Nantes-Saint-Nazaire, La Rochelle, Bordeaux, Marseille et la Guadeloupe ;
- Les ports maritimes relevant des collectivités territoriales et de leurs groupements. On en dénombre plus de 500, dans leur majorité des ports de plaisance, mais également pour certains d'entre eux, d'importants ports de commerce ou de pêche ;
- Les ports maritimes relevant de l'État dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Avec un trafic global de marchandises de 383,1 Mt, (hors avitaillement), l'année 2006 se situe au meilleur niveau, par rapport aux trafics constatés au cours de la décennie écoulée.

Les échanges ont progressé de 3 % par rapport à 2005, confirmant ainsi la tendance régulière à la hausse observée depuis plusieurs années. Sur 10 ans, les trafics ont augmenté de près de 30 %. Le trafic des ports autonomes (303,8 Mt) est en hausse + 2,3 % et celui des autres ports de + 5,9 %.

- *Trafic des principaux ports autonomes*

	Total marchandises
Marseille	100,1 Mt
Le Havre	73,8 Mt
Dunkerque	56,6 Mt
Nantes-Saint-Nazaire	34,5 Mt
Rouen	23,3 Mt
Bordeaux	8,2 Mt

Source : DGMT

Trafics	
Trafics des ports métropolitains	383,1
trafics des ports autonomes	303,8
Trafics des ports non autonomes	79,3

Source : DGMT

Evolution des trafics	
Evolution des trafics des ports métropolitains	+ 3 %
Evolution des trafics des ports autonomes	+ 2,3 %
Evolution des trafics des ports non autonomes	+ 5,9 %

Source : DGMT

- *Comparaisons internationales*

Ports		
Rotterdam (prévisions)	377 Mt	+ 1,7 %
Anvers (prévisions)	167 MT	+ 4 %
Hambourg	135 Mt	+ 7,3 %
Gènes	55 Mt	- 0,4 %
Barcelone (11 mois)		+ 5,6 %

Source : DGMT

Les Emplois portuaires

Selon l'INSEE³³, les emplois portuaires se classent selon leur degré de dépendance au port selon 3 catégories : les emplois directs, les emplois industriels ou indirects et les emplois induits.

- **Les emplois directs** sont ceux directement liés à l'accueil des navires et au chargement et déchargement de leurs cargaisons.

Il s'agit essentiellement des emplois :

- des services de l'Etat, dont les services douaniers ;
- des personnels des ports autonomes ;
- des personnels liés aux professions portuaires (dockers, pilotage, lamanage, remorquage armements, manutentionnaires, agences maritimes etc.)

Ils représentent environ **32 000** emplois en métropole, répartis comme suit entre les différents ports autonomes :

Ports	Effectifs
PA Dunkerque	2 045
PA Le Havre	10 519
PA Rouen	2 818
PA Nantes St Nazaire	2 407
PA La Rochelle	1 300
PA Bordeaux	1 500
PA Marseille	11 117
TOTAL	31 700

Source : MEDAD / dossier de presse « réforme des ports » à partir de Insee

- **Les emplois indirects** sont les emplois générés par la transformation des marchandises acheminées par voie maritime sur les zones portuaires.

Ils comprennent :

- les emplois industriels (construction navale, industries dites « les pieds dans l'eau, raffinage, pétrochimie, sidérurgie, industrie agroalimentaire etc.)
- les emplois logistiques liés à l'acheminement des marchandises par les transporteurs terrestres et au traitement des marchandises en conteneurs.

Ils représentent près de **120 000** emplois portuaires indirects liés aux ports autonomes métropolitains.

- **Les emplois induits** sont les emplois générés par les activités directes ou indirectes dans le secteur du commerce de détail et des services.

Plus difficiles à dénombrer, on peut, d'après les critères retenus par l'INSEE (1/3 de la masse salariale distribuée aux salariés est dépensée sur place) les évaluer à **80 000**.

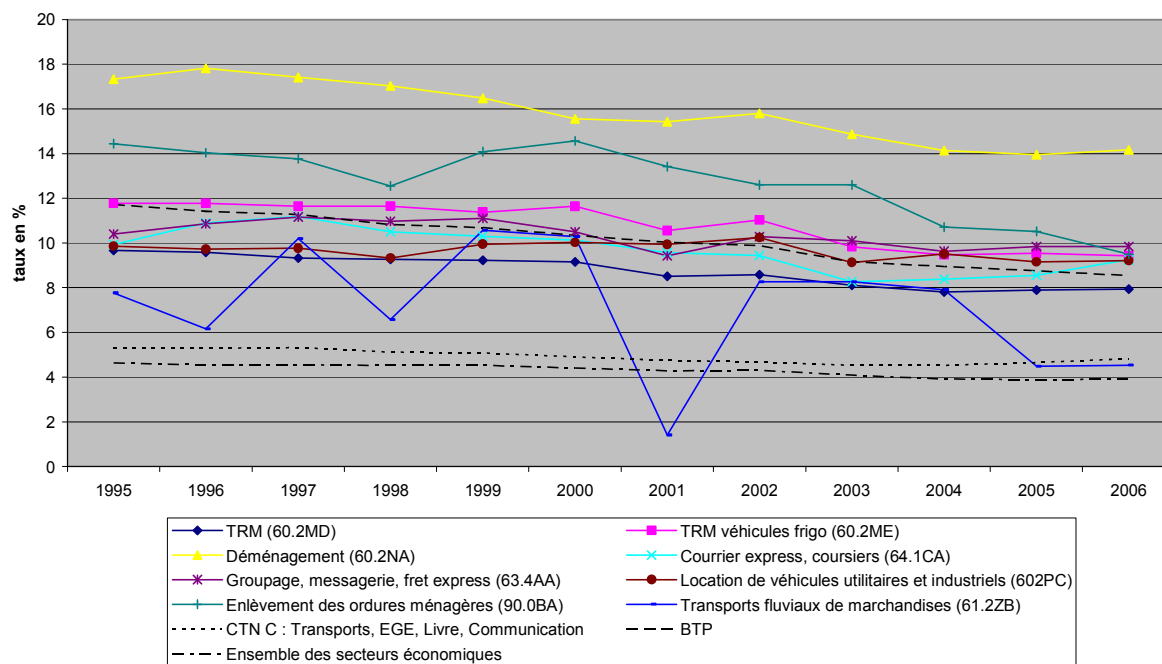
Conclusion : au total ce sont environ **230 000 emplois** directs, indirects et induits qui sont générés par les places portuaires des ports autonomes maritimes métropolitains dans les bassins d'emplois locaux.

³³ enquête annuelle effectuée auprès des ports métropolitains - résultats diffusés à l'occasion du lancement de la réforme portuaire, janvier 2008

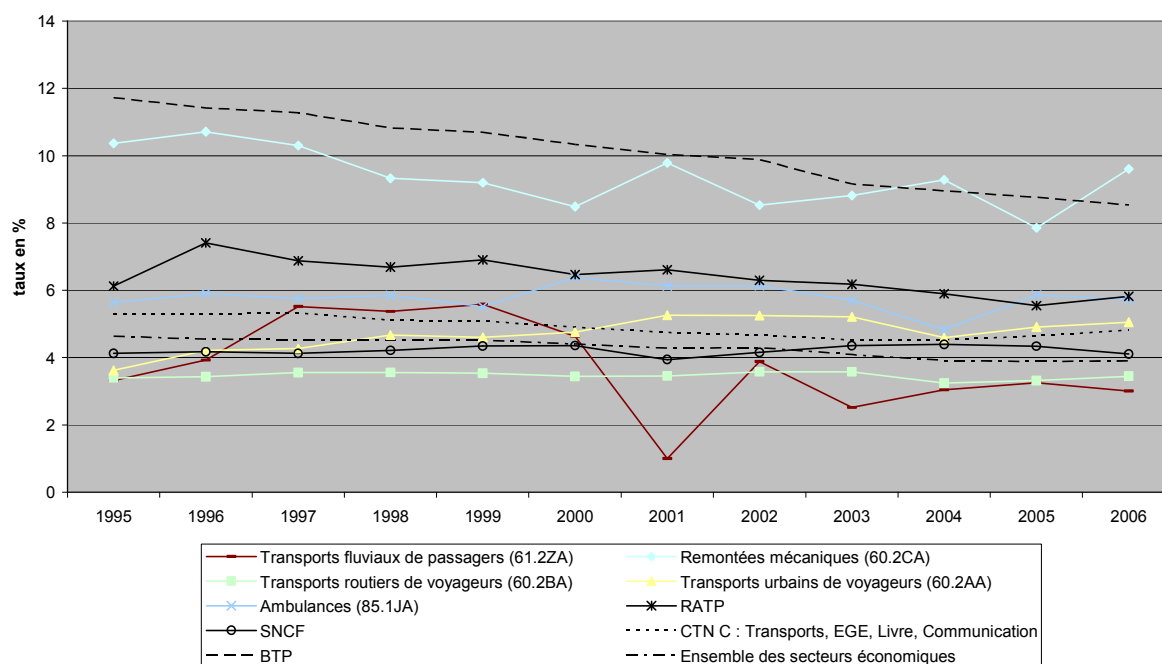
C. APPROCHE TRANSVERSALE

1. SECURITE ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Evolution du taux de risque dans les transports marchandises



Evolution du taux de risque dans les transports voyageurs



STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES (Sources CNAM + SNCF + RATP)

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
TRM (60.2MD)										
Effectif salarié	217 508		220 977		220 209		221 434		221 961	
Accidents avec arrêt	18 647	8,57	17 917	8,11	17 189	7,81	17 487	7,90	17 616	7,94
dont accidents avec I P	1 425	0,66	1 519	0,69	1 617	0,73	1 635	0,74	1 538	0,69
dont accidents mortels	84	0,04	64	0,03	42	0,02	52	0,03	51	0,03

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
TRM véhicules frigo (60.2ME)										
Effectif salarié	25 610		25 904		26 222		26 738		27 297	
Accidents avec arrêt	2 824	11,03	2 546	9,83	2 483	9,47	2 550	9,54	2 572	9,42
dont accidents avec I P	182	0,71	141	0,54	201	0,77	195	0,73	170	0,62
dont accidents mortels	26	0,11	6	0,03	10	0,04	9	0,04	7	0,03

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Déménagement (60.2NA)										
Effectif salarié	15 468		15 710		15 691		16 547		16 553	
Accidents avec arrêt	2 443	15,79	2 336	14,87	2 218	14,14	2 308	13,95	2 345	14,17
dont accidents avec I P	125	0,81	146	0,93	161	1,03	178	1,08	142	0,86
dont accidents mortels	3	0,02	0	0,00	1	0,01	2	0,01	0	0,00

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Courrier express, coursiers (64.1CA)										
Effectif salarié	25 525		25 367		23 017		21 627		19 851	
Accidents avec arrêt	2 409	9,44	2 098	8,27	1 929	8,38	1 849	8,55	1 835	9,24
dont accidents avec I P	164	0,64	157	0,62	160	0,70	162	0,75	132	0,66
dont accidents mortels	5	0,02	4	0,02	4	0,02	3	0,02	1	0,01

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Groupage, messagerie, fret express (63.4AA)										
Effectif salarié	73 987		71 228		72 014		72 893		72 754	
Accidents avec arrêt	7 613	10,29	7 192	10,10	6 939	9,64	7 169	9,83	7 157	9,84
dont accidents avec I P	374	0,51	385	0,54	388	0,54	450	0,62	352	0,48
dont accidents mortels	4	0,01	10	0,02	4	0,01	4	0,01	4	0,01

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Location de véhicules utilitaires et industriels (602PC)										
Effectif salarié	29 008		33 917		31 928		31 298		31 110	
Accidents avec arrêt	2 971	10,24	3 097	9,13	3 036	9,51	2 866	9,16	2 866	9,21
dont accidents avec I P	221	0,76	274	0,81	280	0,88	280	0,89	256	0,82
dont accidents mortels	9	0,03	9	0,03	7	0,02	7	0,02	2	0,01

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Enlèvement des ordures ménagères (90.0BA)										
Effectif salarié	33 845		33 845		35 283		36 416		36 329	
Accidents avec arrêt	4 265	12,60	4 265	12,60	3 779	10,71	3 832	10,52	3 449	9,49
dont accidents avec I P	268	0,79	268	0,79	258	0,73	290	0,80	263	0,72
dont accidents mortels	7	0,02	7	0,02	5	0,02	4	0,01	4	0,01

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports fluviaux de marchandises (61.2ZB)										
Effectif salarié	569		569		607		669		772	
Accidents avec arrêt	47	8,26	47	8,26	48	7,91	30	4,48	35	4,53
dont accidents avec I P	3	0,53	3	0,53	6	0,99	4	0,60	3	0,39
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	1	0,18	0	0,00	0	0,00

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports fluviaux de passagers (61.2ZA)										
Effectif salarié	2 110		2 892		2 855		2 793		2 726	
Accidents avec arrêt	82	3,89	73	2,52	87	3,05	91	3,26	82	3,01
dont accidents avec I P	1	0,05	9	0,31	5	0,18	6	0,21	1	0,04
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,04	1	0,04

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Remontées mécaniques (60.2CA)										
Effectif salarié	7 882		8 168		7 702		8 643		7 881	
Accidents avec arrêt	672	8,53	720	8,81	715	9,28	679	7,86	757	9,61
dont accidents avec I P	67	0,85	71	0,87	91	1,18	57	0,66	54	0,69
dont accidents mortels	3	0,04	1	0,01	1	0,01	0	0,00	0	0,00

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports routiers de voyageurs (60.2BA)										
Effectif salarié	66 164		67 641		69 753		69 901		68 063	
Accidents avec arrêt	2 370	3,58	2 423	3,58	2 262	3,24	2 319	3,32	2 347	3,45
dont accidents avec I P	213	0,32	227	0,34	229	0,33	258	0,37	232	0,34
dont accidents mortels	3	0,00	4	0,01	3	0,00	1	0,00	5	0,01

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports urbains de voyageurs (60.2AA)										
Effectif salarié	43 689		44 789		45 545		43 358		43 618	
Accidents avec arrêt	2 294	5,25	2 337	5,22	2 090	4,59	2 131	4,91	2 205	5,06
dont accidents avec I P	140	0,32	303	0,68	236	0,52	162	0,37	162	0,37
dont accidents mortels	0	0,00	1	0,00	2	0,00	1	0,00	1	0,00

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Ambulances (85.1JA)										
Effectif salarié	41 122		43 939		46 641		47 889		47 368	
Accidents avec arrêt	2 525	6,14	2 505	5,70	2 253	4,83	2 804	5,86	2 714	5,73
dont accidents avec I P	176	0,43	205	0,47	212	0,45	257	0,54	203	0,43
dont accidents mortels	4	0,01	3	0,01	5	0,01	3	0,01	3	0,01

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
RATP										
Effectif salarié	44 601		44 795		45 016		44 963		45 231	
Accidents avec arrêt	2 810	6,30	2 768	6,18	2 657	5,90	2 493	5,54	2 634	5,82
dont accidents avec I P	319	0,72	397	0,89	634	1,41	709	1,58	498	1,10
dont accidents mortels	0	0,00	0	0,00	6	0,01	0	0,00	3	0,01

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
SNCF										
Effectif salarié	179 534		171 670		171 079		167 923		165 561	
Accidents avec arrêt	7 460	4,16	7 477	4,36	7 522	4,40	7 289	4,34	6 800	4,11
dont accidents avec I P	580	0,32	699	0,41	645	0,38	523	0,31	526	0,32
dont accidents mortels	7	0,00	5	0,00	6	0,00	5	0,00	5	0,00

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
CTN C : Transports, EGE, Livre, Communication										
Effectif salarié	2 074 305		2 082 451		2 043 074		2 029 696		1 956 229	
Accidents avec arrêt	96 972	4,67	94 310	4,53	92 521	4,53	94 442	4,65	94 268	4,82
dont accidents avec I P	6 090	0,29	6 539	0,31	6 390	0,31	7 179	0,35	6 460	0,33
dont accidents mortels	181	0,01	146	0,01	122	0,01	127	0,01	108	0,01

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
BTP										
Effectif salarié	1 272 392		1 306 410		1 328 025		1 397 103		1 487 269	
Accidents avec arrêt	125 786	9,89	119 681	9,16	118 913	8,95	122 356	8,76	126 945	8,54
dont accidents avec I P	9 854	0,77	9 797	0,75	10 934	0,82	10 550	0,76	9 498	0,64
dont accidents mortels	157	0,01	181	0,02	172	0,01	103	0,01	158	0,01

	Année 2002		Année 2003		Année 2004		Année 2005		Année 2006	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Ensemble des secteurs économiques										
Effectif salarié	17 676 690		17 632 798		17 865 295		18 222 254		18 145 434	
Accidents avec arrêt	759 980	4,30	721 227	4,09	699 890	3,92	707 417	3,88	709 103	3,91
dont accidents avec I P	47 009	0,27	48 774	0,28	52 718	0,30	52 951	0,29	47 578	0,26
dont accidents mortels	686	0,00	661	0,00	630	0,00	482	0,00	544	0,00

- *Accidents mortels du travail (répartition par élément matériel)*

Elément matériel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Emplacement de travail (plain pied)	2	3	4	1	2	4	3
Emplacement de travail (chutes avec dénivellation)	5	5	5	4	8	7	7
Objet en cours de manipulation	1		2	1	1		1
Objets en cours de transport manuel			1	1		1	
Objets en mouvement accidentel	3	5	4	3	3	2	1
Appareils de levage, manutention	2	2	4	2	2	2	
Véhicules	113	99	114	89	60	59	45
Déclarations non classées	15	28	33	34	40	44	48
total	162	169	181	146	122	124	107

Source : DGMT à partir des données CNAMTS

Elément matériel 08 pour 2006 :

45 accidents mortels dont :

2 non précisés

14 voitures particulières

1 véhicule utilitaire léger

1 piéton renversé par un véhicule

25 camions de plus de 3,5 tonnes

1 bicyclette

1 aéronef

- *Maladies professionnelles du CNTC*

Maladies professionnelles du CNTC N° de tableau	Nombre de maladies		
	2004	2005	2006
Tableau n°30 : affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	42	28	29
Tableau n°30 bis : cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	6	6	6
Tableau n° 42 : surdités professionnelles par les bruits lésionnels	18	14	22
Tableau n° 57 : affections péri articulaires provoquées certains gestes et procédures de travail	797	946	1 049
Tableau n° 97 : affections chroniques du rachis lombaire provoqués par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	68	69	67
Tableau n° 98 : affections chroniques du rachis lombaire provoqués par la manutention manuelle habituelle de charges lourdes	114	116	111
Total des maladies professionnelles	1 062	1 182	1 282

Source : DGMT à partir des données CNAMTS

L'analyse du tableau montre que les maladies les plus fréquentes sont :

- Les affections péri articulaires (tableau n° 57) avec 1 049 cas soit 79 % des maladies ;
- Les lombalgies (tableaux n° 97 et 98) avec 178 cas soit 14 % des maladies ;
- L'amiante (tableaux n° 30 et 30 bis) avec 35 cas soit 3 % des maladies ;
- Les surdités professionnelles (tableau n° 42) avec 22 cas soit 2 % des maladies.

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

Ainsi, deux conventions nationales viennent d'être signées le 17 septembre 2007 par la FNTR, TLF et l'UNOSTRA, fixant un programme d'actions de prévention spécifiques, d'une part aux transports routiers de marchandises, d'autre part aux entreprises de groupage effectuant entièrement ou non l'enlèvement ou la livraison à domicile des marchandises, messagerie, fret express, et aux entreprises ayant des activités de courrier autres que celles exercées par la poste.

2. REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DIALOGUE SOCIAL

1. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Selon le bilan 2006 de l'IGTT, dans l'ensemble des entreprises relevant du contrôle des services, 2 068 entreprises ou établissements sont dotés d'un comité d'entreprise sur les 2 731 assujettis.

5 376 sont pourvus de délégués du personnel sur 9 817 assujettis. Enfin, on compte 2 225 CHSCT sur 2 817 entreprises ou établissements concernées.

Branches d'activité	CHSCT			Délégués du personnel			Comités d'entreprises					
	Nombre d'entreprises ou d'établissements	assujettis	dotés	carence	Nombre d'entreprises ou d'établissements	Assujettis	dotés	carence	Nombre d'entreprises ou d'établissements	assujettis	dotés	carence
DIV		98	79	3		224	146	32		70	54	2
EP/BA		150	90	2		310	150	15		164	80	2
EP/SN		54	43	0		172	111	21		67	47	1
NI		7	5	0		37	23	4		11	10	0
OM		182	143	3		319	242	15		162	133	1
PM		9	7	0		4	2	1		3	2	0
RM		58	50	0		99	88	2		57	51	0
SN		380	344	2		329	291	3		110	93	0
TA		72	48	1		174	84	11		63	35	0
TRM		1 429	1 109	76		6 962	3 403	1 801		1 636	1 226	85
TRV		259	208	3		980	651	131		278	234	7
TU		119	99	4		207	185	1		110	103	0
TOTAL		2 817	2 225	94		9 817	5 376	2 037		2 731	2 068	98

Source : rapport annuel d'activité 2006 de l'IGTT édition septembre 2007

Nota : les entreprises ou établissements dans lesquels une délégation unique du personnel a été élue étant dotée à la fois de DP et d'un CE

il convient de les prendre compte pour chacune de ces institutions

Les élections aux comités d'entreprises en 2005

Source : données DARES – Premières synthèses n°19.1, mai 2007

- Participation et résultats dans la branche des transports

	Nombre d'inscrits 2005	Participation		CFDT		CFE-CGC		CFTC	
		2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005
Transport	177 458	62,6	63,6	19,9	18,9	6,1	4,2	6,6	7
Ensemble	2 583 535	63,8	63,2	22,6	20,6	6,6	6,6	6,7	6,8

	Nombre d'inscrits	Participation		CGT		CGT-FO		Autres syndicats (1)		Non syndiqués	
	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005
Transport	177 458	62,6	63,6	19,9	23	14,3	13,8	15,3	18,3	17,9	14,9
Ensemble	2 583 535	63,8	63,2	21,1	22,5	12,7	12,5	6,1	7,4	23,2	23,5

Source : DARES

Participation : en % des inscrits

Résultats : en % des suffrages exprimés

(1) Syndicats non confédérés

2. LA CONCERTATION DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT

Le rapport annuel d'activité de l'inspection générale du travail des transports fournit, chaque année, des données relatives aux négociations annuelles obligatoires menées dans les entreprises et établissements placés sous le contrôle des services.

- *Négociation annuelle obligatoire en 2006*

Branches d'activités	Nb d'entreprises assujetties	Nb d'accords conclus	Nb de PV de désaccord
DIV	92	21	1
EP/BA	210	53	1
EP/SN	87	14	3
NI	11	3	2
OM	186	52	8
PM	5	1	0
RM	36	11	0
SN	164	7	0
TA	103	12	1
TRM	1 623	388	80
TRV	332	173	20
TU	147	79	6
Total	2 996	814	122

Source : rapport annuel d'activité 2006 de l'IGTT édition septembre 2007

3. LES CONFLITS DANS LA BRANCHE DES TRANSPORTS

Les statistiques sur les conflits dans les transports en 2005 et 2006

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

L'inspection générale communique par ailleurs dans son bilan annuel des données relatives aux conflits survenant dans les différents secteurs assujettis à son contrôle tels que les ports autonomes, les sociétés d'autoroutes ou encore les sociétés de collecte de déchets, etc.

- *Les conflits du travail dans les transports en 2005 et 2006*

	Nombre de grèves		Nombre de jours perdus	
	2005	2006	2005	2006
Total transport	1 023	920	407 962	197 827
Entreprises ferroviaires et transports urbains	780	678	337 877	174 450
SNCF	460	387	238 962	129 213
RATP	177	173	21 271	19 002
Transports urbains	137	113	74 370	
Restauration ferroviaire	6	2	3 274	292
Autres entreprises de transport	243	242	70 085	23 377
Air France ³⁴	126	132	11 808	10 630
Aéroport de Paris	9	18	1 213	584
Transports routiers	88	59	11 982	10 276
Autres (hors ordures ménagères)	20	19	45 082	1 887

Sources : Rapport CCTN 2006 à partir de MEDAD/IGTT, SNCF, RATP, Air France, ADP, calculs SESP.

Le nombre de jours perdus pour grèves à ADP est estimé à partir du nombre d'heures perdues pour grèves, sur la base de 8 heures par jour.

Les statistiques de l'IGTT ne comptabilisent que les conflits localisés. Le nombre de grèves correspond soit :

- au nombre de préavis de grèves déposés (RATP) ou effectivement suivis d'une grève (SNCF) Un préavis peut être de niveau local (établissement), régional ou national. Plusieurs préavis peuvent être déposés pour un même conflit ;
- Au nombre de jours calendaires de grèves (Air France) ;
- Au nombre de conflits (ADP et autres agrégats)

Selon les données obtenues auprès de l'IGTT, parmi les 59 conflits observés dans les transports routiers, 37 relèvent du transport routier de voyageurs et 22 du transport de marchandises.

Le nombre de conflits enregistré dans le transport de voyageurs est relativement élevé. Il pourrait être lié aux difficultés de mise en œuvre de l'accord de 2002 en ce qui concerne la poursuite des contrats de travail en cas de changement de prestataires dans le transport scolaire, les conditions de reclassement des salariés étant parfois conflictuelles.

³⁴ Le nombre des grèves en 2004 et 2005 demandent à être vérifiés (selon d'autres sources il y aurait quelques divergences)

Enfin, des précisions peuvent être apportées concernant la SNCF, la RATP et les transports urbains :

LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL A LA SNCF

	2002	2003	2004	2005	2006	Janvier à mars 2006
Nombre de préavis	804	750	881	699	698	
Nombre de grèves	432	378	488	460	387	
% de préavis suivis	53,7 %	50,4 %	55,4 %	65,8 %	55,4 %	
Nombre total de journées perdues	37 239	395 276	94 580	238 962	129 213	9 340
Nombre de journées perdues par agent	0,21	2,26	0,55	1,44	0,79	0,06

Source : SNCF

➤ L'ANNEE 2005

Le nombre de journées perdues en 2005 est dû principalement à cinq mouvements de grève dont trois nationaux les 19 janvier (budget), 2 juin (fret, emploi) et le 22 novembre (restructurations) et deux interprofessionnels les 10 mars et 4 octobre (pouvoir d'achat et le service public)

A noter que 9 % des journées perdues par agent le sont pour des motifs de conflictualité locale.

➤ L'ANNEE 2006

Le nombre de journées perdues est dû principalement à deux mouvements de grève interprofessionnels les 28 mars et 4 avril (CPE) et à un mouvement national le 8 novembre (fret, emploi, service public, salaires)

Par ailleurs, le nombre de journées perdues pour des motifs d'ordre local est passé de 9 % en 2005 à 21 % en 2006.

De façon générale, le nombre de conflits et de journées perdues est en forte diminution en 2006 par rapport à 2005.

- *Bilan des demandes de concertation immédiate*

	2005	2006
Nombre total de DCI	696	927
Nombre de DCI ayant débouché sur des préavis	88 (13 %)	114 (12,3 %)
Nombre de DCI ayant débouché sur des grèves	44 (6 %)	66 (7,1 %)

Source : SNCF

Après application du seul préavis légal de cinq jours, 69 % des différents débouchent sur des grèves. Par contre, lorsque l'accord du 28 octobre 2004 est mis en œuvre, seuls 6 % des différents débouchent sur des grèves. Toutefois, cet accord non obligatoire, ne précède que de 14 % des préavis déposés.

Le nombre de DCI a augmenté de 33 % entre 2005 et 2006.

LES CONFLITS DU TRAVAIL A LA RATP

	2002	2003	2004	2005	2006	Janvier à mars 2007
Nombre d'alarmes sociales	258	272	262	353	384	
Nombre de préavis	187	182	182	177	173	
Nombre de journées perdues par agent en général	0,26	1,32	0,14	0,5	0,44	0,07
Nombre de journées perdues par agent hors motifs interprofessionnels		0,04	0,14	0,11	0,2	

Source : RATP

- **Depuis 1996**, la RATP enregistre en moyenne 0,3 journée de grève par agent par an contre près d'une journée de grève par agent à la fin des années 1980.
- **Entre 1992 et 2002**, le nombre de préavis a été divisé par 4. Depuis 2002, il est stable.
- **Entre 2004 et 2005**, le nombre d'alarmes sociales a augmenté de 35 % puis de 9 % entre 2005 et 2006. Ces augmentations sont dues à l'utilisation du dispositif de prévention des conflits par une nouvelle organisation syndicale ainsi que par une utilisation collective du dispositif (plusieurs syndicats déposent une alarme commune) Ces évolutions n'ont pas modifié les proportions d'accords (60 %) et de grèves (moins de 5 %) prolongeant chaque alarme sociale.
- **En 2005**, le nombre de journées perdues par agent s'élève à 0,5 dont 0,39 (78 %) concentrées sur les 2 mouvements interprofessionnels des 10 mars et 4 octobre 2005 (pouvoir d'achat et service public) et sur le mouvement du 16 mai (lundi de Pentecôte)
- **En 2006**, les deux mouvements interprofessionnels des 28 mars et 4 avril (contre le CPE) représentent 50 % des jours de grève.

Les alarmes sociales sont essentiellement déposées au niveau des unités (79 % en 2006 et 78 % en 2005) 55 % des alarmes sociales déposées débouchent sur un constat d'accord et 38 % sur un constat de désaccord (chiffres très proches de ceux de 2005)

Seul le conflit du 28 mars 2006 a donné lieu au versement d'une pénalité avec un niveau de service à hauteur de 36 % sur le RER B au lieu des 50 % minimum requis.

LES CONFLITS COLLECTIFS DANS LES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS (SOURCE UTP)

Le bilan établi par l'UTP a été établi à partir d'un panel de 170 réseaux (sur 200)

	2002	2003	2004	2005	2006
Nombre de journées perdues	40 560	39 770	35 280	74 366	
Nombre de journées perdues par agent	1,04	0,97	0,84	1,7	0,7

Source : UTP

Le nombre de conducteurs dans les réseaux de transports urbains représentent 70 % des effectifs contre 40 % pour la SNCF et la RATP. L'UTP estime que les mouvements interprofessionnels représentent 70 % des journées perdues.

4. LE CONTRÔLE DE LA RÉGLEMENTATION SOCIALE

1. L'ACTIVITÉ DES SERVICES DE CONTRÔLE DES TRANSPORTS ROUTIERS

Source : DGMT/TR3

1.1. L'organisation et le fonctionnement des services

Les objectifs du contrôle des transports routiers

Le contrôle de la mise en œuvre des réglementations est un impératif.

Il s'agit de faire respecter le cadre réglementaire destiné à assurer une concurrence maîtrisée et loyale entre les différents modes de transport et entre les entreprises, à assurer la cohabitation des usagers professionnels et privés dans le cadre d'une amélioration de la sécurité routière et à garantir des conditions d'emploi satisfaisantes pour les personnels de conduite.

Les différents corps de contrôle

Les contrôles sont réalisés principalement par six corps de contrôle appartenant à quatre ministères différents :

- Chargé des transports : contrôleurs des transports terrestres
inspecteurs et contrôleurs du travail des transports
- Défense : gendarmerie
- Intérieur : police
- Economie, finances et emploi : douanes, service de la concurrence et de la répression des fraudes

Les corps en tenue (gendarmes, policiers et agents des douanes) travaillent habituellement sur route. Ils sont actuellement seuls à pouvoir intercepter les véhicules, et c'est donc avec eux que travaillent les contrôleurs des transports terrestres sur route. Les inspecteurs et contrôleurs du travail des transports, ainsi que les agents du service de la répression des fraudes, travaillent essentiellement en entreprises.

Ces corps ont des habilitations qui sont communes, et d'autres qui sont spécifiques. Ceux qui relèvent des ministères de l'économie, des finances et de l'emploi, de la défense et de l'intérieur ont bien d'autres missions à remplir dans d'autres domaines que celui des transports. Les contrôleurs des transports terrestres sont quant à eux spécialisés dans le domaine des transports routiers de marchandises et de voyageurs. Ils interviennent tant sur la route que dans les entreprises, que celles-ci travaillent en compte propre ou pour compte d'autrui, qu'elles aient ou non des salariés, qu'elles aient ou non le statut d'artisan. Ils contribuent activement à la formation continue des agents des corps en tenue avec lesquels ils travaillent.

En ce qui concerne les inspecteurs et contrôleurs du travail des transports (voir effectifs dans la partie du rapport qui leur est consacrée), sur le secteur du transport routier, ils ne peuvent intervenir que dans les entreprises pour compte d'autrui ayant au moins un salarié (*les entreprises effectuant du transport pour compte propre et occupant du personnel salarié étant placées sous le contrôle de l'inspection du travail du régime général*) Ils sont pratiquement les seuls à pouvoir intervenir sur tous les aspects qui relèvent du code du travail, et sont en outre habilités à relever les infractions à la réglementation sociale européenne.

Les effectifs

Concernant la gendarmerie, environ 8 000 agents sont affectés au contrôle, environ 6 000 pour les Douanes, 1 500 pour la Police auxquels il faut ajouter 600 agents motocyclistes.

Concernant spécifiquement le corps des contrôleurs des transports terrestres, le nombre d'agents a augmenté progressivement depuis les années 1990 : + 42,5 % de 1988 à 2005 pour l'ensemble du corps (316 agents en 1988, 455 en 2005) Le nombre de contrôleurs divisionnaires a été multiplié par 6 au cours de la même période. Il y a lieu de souligner ces augmentations d'effectifs portés à 497 agents à la fin de l'année 2006, compte tenu des nouveaux recrutements intervenus en plus de 30 techniciens venus du MINEFI.

La nature du contrôle

Sur route, les corps de contrôle veillent au respect des dispositions relatives à la vitesse, aux poids et dimensions, aux temps de conduite et de repos, à l'état des véhicules et à leurs équipements spécifiques, et aux documents qui doivent se trouver à bord. Ils vérifient le bon fonctionnement du limiteur de vitesse et du chronotachygraphe.

En entreprise, les vérifications portent sur les conditions d'accès à la profession (et en particulier sur la vérification de la capacité financière), l'analyse des disques du chronotachygraphe (temps de conduite et de repos), les conditions de travail, le travail illégal, le parc de véhicules et sa situation au regard des visites techniques obligatoires, les prix abusivement bas et la sous-traitance.

Bien entendu, il s'agit là des contrôles spécifiques en matière de transports routiers. Les entreprises restent soumises aux réglementations de droit commun qui, elles aussi, peuvent donner lieu à des contrôles (services fiscaux, URSSAF...).

La mise en oeuvre du chronotachygraphe numérique

Tous les corps de contrôle ont fourni d'importants efforts de formation pour pouvoir analyser les données du chronotachygraphe électronique lors d'un contrôle sur route ou en entreprise. 93% des agents (tous corps de contrôle confondus) ont été formés à ce jour, avec un objectif de 100% à court terme.

1.2. Les chiffres du contrôle

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*

	2005			2006		
	Résidents	Non résidents	total	Résidents	Non résidents	total
Transport de personnes	33 031	13 171	46 202	30 374	13 384	43 758
Transport de marchandises	638 356	174 610	812 966	604 276	177 604	781 880
total	671 387	187 781	859 168	634 650	190 988	825 638

Source : DGMT /TR32

Les véhicules immatriculés à l'étranger représentent environ 23 % du nombre total des véhicules contrôlés.

- *Nombre de journées de travail contrôlées*

	2005			2006		
	Résidents	Non résidents	total	Résidents	Non résidents	total
Transport de personnes	100 886	40 164	141 050	253 195	126 599	379 7 94
Transport de marchandises	1 946 373	577 610	2 523 983	4 620 809	1 329 273	5 950 082
total	2 047 259	617 774	2 665 033	4 874 004	1 455 872	6 329 876

Source : DGMT /TR32

- *Nombre d'infractions relevées par procès verbal*

	2004	2005	2006
Réglementation sociale européenne	46 455	31 955	48 544
Réglementation des transports	9 287	13 887	20 220
Matières dangereuses	3 467	3 339	6 236
Code de la route	4 349	4 615	7 449
Total	63 558	53 796	82 449

Source : DGMT /TR32

Contrôle en entreprise

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

- *Nombre d'entreprises contrôlées*

	2004	2005	2006
Transport de voyageurs	608	1 231	1 159
Transport de marchandises	7 091	5 894	6 640
Total	7 700	7 125	7 799

Source : DGMT /TR32

- *Nombre de conducteurs contrôlés*

	2004	2005	2006
Transport de voyageurs	6 214	10 555	8 117
Transport de marchandises	56 021	39 320	32 240
Total	62 235	49 875	40 357

Source : DGMT /TR32

- *Nombre de jours de travail contrôlés*

	2004	2005	2006
Transport de voyageurs	89 651	224 242	188 264
Transport de marchandises	976 461	778 482	846 154
TOTAL	1 066 112	1 002 724	1 034 418

Source : DGMT /TR32

- *Nombre d'infractions à la réglementation sociale relevées par procès-verbal*

	2004	2005	2006
Type d'infractions			
Infractions à la conduite continue	6 767	5 758	9 138
Infractions à la conduite journalière	4 589	7 773	4 383
Infractions au repos journalier	7 703	9 213	7 670
Autres	13 109	6 046	722
Total	32 168	28 790	21 913

Source : DGMT /TR32

2. L'ACTIVITE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DES TRANSPORTS

Source : IGTT

Le rapport annuel d'activité 2006 de l'Inspection Générale du Travail des Transports a été, pour la première fois, élaboré sur la base des informations fournies par le logiciel ACONITT outil de gestion du fichier des entreprises, d'aide à la rédaction de documents et de pilotage de l'activité.

2.1. Présentation du service

Au 31 décembre 2006, l'inspection du travail des transports comptait 451 agents (468 en 2005), répartis entre 127 agents de catégorie A : inspecteurs, directeurs adjoints et directeurs (135 en 2005), 100 contrôleurs (106 en 2005) et 224 agents d'assistance (227 en 2005)

Cependant, au cours de l'année 2006, un effectif de 426,76 agents ETP a concouru à l'action de l'inspection du travail des transports (416 ETP en 2005)

On compte 193 agents de contrôle sur les 227 agents de catégorie A et B en 2006.

Son champ d'intervention comprend l'ensemble des entreprises et établissements soumis au contrôle technique du ministre chargé des transports auquel s'ajoutent les entreprises ou établissements implantés ou intervenant dans les emprises SNCF et aéroportuaires ainsi que les entreprises de collecte d'ordures ménagères et les sociétés d'autoroutes.

Cet ensemble comprenait, en 2006, un peu plus d'un million de salariés répartis dans 38 583 entreprises ou établissements dont :

- Transport routier : 84,23 %
- Transport aérien : 5,29 %
- Transport ferroviaire : 4,41 %
- Transport urbain : 0,86 %
- Autres : 5,22 %

NB. Les effectifs sont agrégés par secteur ; ainsi, le secteur aérien comprend les personnels travaillant pour le compte des entreprises de travail et de transport aérien ainsi que l'ensemble des salariés exerçant leur activité sur les sites aéroportuaires.

L'inspection du travail des transports exerce des missions diversifiées et complémentaires :

- Le contrôle ;
- l'information et le conseil ;
- la prise de décision et les avis ;
- le soutien au dialogue social et à la résolution des conflits collectifs.

Depuis 2003, l'inspection du travail des transports a mis en place une politique d'objectifs prioritaires, les actions coordonnées, dans le but de mettre l'accent sur des domaines jugés essentiels.

Ainsi, une présence régulière dans les entreprises, les conditions de travail et d'emploi des conducteurs de transports routiers de personnes et l'évaluation des risques professionnels constituent les trois axes retenus au niveau national pour la période 2005-2006.

2.2. Le contrôle

L'inspection du travail a notamment en charge le contrôle du respect des normes législatives, réglementaires et conventionnelles, dont la réglementation sociale européenne.

LA PRESENCE EN ENTREPRISE

L'inspection du travail des transports a effectué, en 2006, 6 272 interventions en entreprises (10 236 en 2005)

A cela s'ajoutent d'autres types d'interventions (contrôles sur route et accompagnement à bord des engins moteurs dans le transport ferroviaire au nombre de 444 (371 en 2005)

- *Ventilation des interventions en entreprises par secteur*

2006/secteur	routier	ferroviaire	aérien	urbain	autres	total
A – Nombre d'établissements	32 497	1 700	2 041	330	2 015	38 583
B – nombre d'interventions	5 155	291	304	102	420	6 272
Ration B/A	16 %	17 %	15 %	31 %	21 %	16 %

Source : IGTT

2005/secteur	routier	ferroviaire	aérien	urbain	autres	total
A – nombre d'établissements	31 723	3 681	3 479	337	2 059	41 279
B – nombre d'interventions	7 795	743	870	160	668	10 236
Ration B/A	25 %	20 %	25 %	47 %	32%	25%

Source : IGTT

Le secteur du transport routier représente toujours une part prépondérante du contrôle en entreprise (autour de 82 % du total)

- *Interventions en entreprises de 2002 à 2006*

	Routier	Ferroviaire	Aérien	Urbain	Autres	Total
2002	7 040	665	737	126	559	9 127
2003	7 970	635	801	106	544	10 056
2004	9 084	803	836	149	741	11 613
2005	7 795	743	870	160	668	10 236
2006	5 155	291	304	102	420	6 272

Source : IGTT

La baisse du nombre d'interventions en entreprises est particulièrement sensible en 2006. D'une part, l'introduction du chronotachygraphe numérique n'a pas été sans incidence sur les conditions de contrôle du fait de la coexistence de deux outils de contrôle et d'une période obligée d'apprentissage.

D'autre part, outre un temps incompressible d'appropriation par les agents, l'utilisation du nouvel outil de gestion ACONITT a engendré des dysfonctionnements ayant entraîné la variation de quelques indicateurs ce qui ne donne pas une vision exhaustive de l'activité du service.

De la même façon, la diminution importante du nombre d'établissements des secteurs ferroviaires et aériens s'explique par la construction non achevée du fichier ACONITT et la suppression à cette occasion, des établissements parfois disparus depuis longtemps ou mal répertoriés.

- *Natures des interventions et ventilation des contrôles par taille d'établissement*

Branche d'activités	Nombre de visites de contrôle des établissements de			Total A+B+C	Visites de Chantiers BTP	Enquêtes AT et MP	Contrôle sur route Accompagnement en cabine	Total interventions
	1 à 9 salariés (A)	10 à 49 salariés (B)	50 salariés et+ (C)					
DIV	81	42	49	172		16		188
EP/BA	99	99	51	249	58	10		317
EP/SN	95	36	25	156	142	12		310
NI	14	12	0	26		1		27
OM	8	32	54	94		12		106
PM	0	0	1	1		1		2
RM	2	26	65	93		8		101
SN	8	5	122	135		21	1	157
TA	34	34	21	89		1		90
TRM	2 136	1 436	551	4 123		178	300	4 601
TRV	449	417	168	1 034		16	143	1 193
TU	5	17	78	100		14		114
TOTAL	2 931	2 156	1 185	6 272	200	290	444	7 206

Source : IGTT

L'observation de la réglementation

L'action des services a notamment porté sur les points suivants :

La santé et la sécurité au travail

Les agents de contrôle ont, en 2006, participé à 1 398 réunions de CHSCT (1 621 en 2005) et ont procédé à 290 enquêtes (318 en 2005) faisant suite à des accidents du travail ou des déclarations de maladies professionnelles.

L'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le document unique constituait en outre l'une des actions coordonnées du service.

Enfin, une action spécifique sur les bennes à ordures ménagères initiée en 2005 s'est concrétisée en 2006 par le lancement d'une campagne de vérification des mises en conformité.

La réglementation du travail

Le contrôle de la réglementation du travail portant sur les durées maximales du travail, les heures supplémentaires, les repos compensateurs, les repos hebdomadaires et les jours fériés ont donné lieu à 17 108 observations ou infractions relevées et à 453 procès-verbaux.

La rémunération

Dans ce domaine, 2 045 observations ou infractions relevées et 18 procès-verbaux ont été dressés par les agents de contrôle.

Le travail illégal

Le déménagement a été intégré au plan national d'action pour 2006-2007 arrêté le 26 janvier 2006 par la Commission nationale de lutte contre le travail illégal.

A ce titre, l'inspection du travail des transports a contrôlé 279 entreprises de ce secteur dont 47 étaient en infraction, concernant 97 salariés et ont donné lieu à l'établissement de 31 procès-verbaux.

Quatre procédures ont également été dressées à l'encontre d'entreprises de BTP contrôlées dans les emprises ferroviaires ou aéroportuaires.

Au total, 372 observations ou infractions ont été consignées dans 72 procès-verbaux.

Le transport routier

L'activité des services est prédominante dans ce secteur d'activité que ce soit dans le contrôle des textes nationaux relatifs notamment à la durée du travail que dans celui du respect de la réglementation sociale européenne.

Le contrôle de cette réglementation a donné lieu à 115 487 observations dont 11 166 ont été relevées par procès-verbal.

Les infractions au règlement CEE n°3820-85 les plus fréquemment relevées concernent le dépassement de la conduite continue, la conduite journalière excessive et le repos journalier insuffisant.

Enfin, la baisse de l'indice de transparence³⁵ sera prise en compte dans la détermination des objectifs du service pour 2007 et 2008.

Le secteur aérien

Outre l'évaluation des risques professionnels relevant d'une action coordonnée des services, le contrôle a notamment porté sur les conditions d'emploi des personnels des compagnies étrangères opérant en France et la sécurité des personnels amenés à mettre en œuvre et/ou à utiliser des escaliers auto-tractés sur les plates-formes aéroportuaires.

³⁵ L'indice de transparence : il est déterminé par le pourcentage de conducteurs actionnant le sélecteur du contrôlographe par rapport au nombre total de conducteurs contrôlés. Par convention, il a été décidé que l'utilisation correcte du sélecteur est réputée acquise pour une journée lorsque sont enregistrés au moins trois types d'activités différentes (sauf situation particulière justifiée)

Les conditions de travail et d'emploi des personnels des compagnies étrangères opérant en France

La libéralisation du transport aérien à l'intérieur de l'Europe a conduit des compagnies établies dans d'autres états membres de la Communauté européenne à développer une activité commerciale sur le territoire national et à assurer la desserte de lignes intérieures (réseau « domestique ») ou régionales (infra-communautaires) au départ d'aéroports de la métropole.

La sécurité des personnels amenés à mettre en œuvre et/ou à utiliser des escaliers auto-tractés sur les plates-formes aéroportuaires parisiennes

Sous l'égide de la DRTT d'Ile de France, dans le cadre d'une opération menée conjointement avec la Caisse régionale d'assurance maladie et la compagnie Air France, la sécurité des escaliers auto-tractés sur les plates-formes aéroportuaires de la région parisienne a fait l'objet d'une remise à niveau générale.

Le suivi des contrôles en entreprises

Au cours de l'exercice 2006, l'application de l'ensemble de la législation a donné lieu à l'établissement de 1 194 procédures (1 584 en 2005) concernant 18 700 infractions (30 581 en 2005)

- 55 % des infractions constatées sont relevées par procès-verbaux
- 16 % des interventions donnent lieu à verbalisation.

Données chiffrées

REGLEMENTATION A LAQUELLE IL A ETE CONTREVENU	Infractions constatées ayant donné lieu à observation	Infractions ayant donné lieu à mises en demeure	Infractions relevées par PV	TOTAL	Nombre de PV
1 – CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL	3 797	17	152	3 966	38
2 - REGLEMENTATION DU TRAVAIL	6 298	7	10 803	17 108	453
3 – SANTE ET SECURITE	10 352	450	149	10 951	102
4 – SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL	2 787	5	357	3 149	59
5 - EMPLOIS	473	7	122	602	79
6 – REPRESENTATION DES SALARIES ET DROITS COLLECTIFS	1 375	1	84	1 460	52
7 – CONFLITS	3	0	1	4	1
8 – CONTRÔLE ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS	5 707	18	597	6 322	130
9 – DIVERS	0	0	0	0	0
10 – CONDITIONS DE TRAVAIL ET FORMATION DES CONDUCTEURS ROUTIERS	3 347	2	6 435	9 784	280
11 – TRANSPORT DES MATIERES DANGEREUSES	30	0	0	30	0
TOTAL GENERAL	34 469	507	18 700	53 376	1 194

Source : IGTT

« Les constats d'infractions ayant donné lieu à l'établissement de procès-verbaux sont traduits dans les tableaux ci-dessous :

1° Les contrôles

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	% diff.2006-2005
entrepr. contrôlées	4348	3905	4510	4751	3842	3595	-6%
cond. contrôlés	29618	28119	32151	34398	26080	23125	-11%
journées de trav. contrôlées	551694	585499	702601	742545	603531	554603	-8%
infractions relevées par PV	48258	28147	38803	45430	27511	24428	-11%
dont infr. C.E.E. verbalisées	19294	13122	15792	19591	14281	11166	-22%
% du total	40%	47%	41%	43%	52%	46%	
dont dur.trav.-rémun. verbalisées	28964	15025	23011	25839	13230	13262	0,2%
% du total	60%	53%	59%	57%	48%	54%	

2° Verbalisation dans un cadre hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	% diff.2006-2005
cond. sur 6 jours	28	17	114	70	23	12	-48%
cond. sur 2 sem.	355	112	526	354	282	425	51%
repos hebdomadaire	295	59	308	185	132	206	56%
durée de travail hebdo.	2592	955	1958	2603	1165	1149	-1%
durée de service hebdo.	2875	642	1934	2141	1385	1000	-28%
durée de service / 2 sem.	16	0	14	114	17	1	-94%
	6161	1785	4854	5467	3004	2793	-7%
Leur part sur l'ensemble :	13%	6%	13%	12%	11%	11%	

3° Verbalisation "transparence"

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	% diff.2006-2005
utilis. irrégul. doc. ou appareil	7970	6083	5969	7996	7063	4426	-37%
Leur part sur l'ensemble :	17%	22%	15%	18%	26%	18%	

4° Verbalisation concernant les salaires et les repos compensateurs

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	% diff.2006-2005
heures supplém.	399	146	145	263	29	32	10%
minima conventionnels	246	125	332	372	147	283	93%
repos compensateur	433	75	140	165	107	92	-14%
bulletin de paie incomplets	655	427	512	245	115	24	-79%
autres infr. rémunération	506	59	197	130	59	31	-47%
	2239	832	1326	1175	457	462	1%
Leur part sur l'ensemble :	5%	3%	3%	3%	2%	2%	

Source : IGTT

2.3. la prise de décision et les avis

Si les décisions sont multiples, nous retiendrons ici les décisions relatives aux demandes d'autorisation de licenciement de « salariés protégés » ainsi que le suivi des procédures de licenciement économique.

Les licenciements de salariés protégés

En 2006, le service a été saisi de 1 829 demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert de « salariés protégés » nécessitant autant d'enquêtes contradictoires.

L'année 2006 marque ainsi un infléchissement du nombre de demandes d'autorisation de licenciement (ou de transfert) alors qu'il était en constante augmentation depuis 2001.

- 62 % des demandes concernent le transport routier de marchandises (64 % en 2005) ;
- 6 % le transport routier de personnes (6 % en 2005) ;
- 4 % le secteur aérien et aéroportuaire (10 % en 2005)

- 31 % sont des demandes d'autorisation de licenciement pour motif économique (33 % en 2005) ;
- 35 % pour motif de transfert (37 % en 2005) ;
- 20% pour motif disciplinaire (19 % en 2005) ;
- 14 % pour motif professionnel ou autre (retraite par exemple) (11 % en 2005)

- *Répartition des autorisations et des refus en fonction du motif de la demande*

Motif	Autorisations	Refus
Economique	87 % (89 %)	12 % (22 %)
Transfert	80 % (97 %)	17 % (3 %)
Disciplinaire	59 % (65 %)	39 % (35 %)

Source : IGTT

Nous comptabilisons 78 % d'autorisations de licenciement, tous motifs confondus, contre 86 % en 2005.

Les demandes pour motifs économiques ou de transferts donnent lieu à un taux d'autorisation très important alors que les motifs disciplinaires ou professionnels, souvent plus conflictuels, présentent un taux d'autorisation moindre.

- *Les recours*

	2002	2003	2004	2005	2006
Recours hiérarchique	116	153	125	157	112
<i>% total décision</i>	8 %	8 %	7 %	7 %	6 %
Recours contentieux	67	61	73	91	50
<i>% total décision</i>	5%	3 %	4 %	4 %	3 %
Total recours	183	214	198	248	162
<i>% total décision</i>	13 %	11 %	11 %	10 %	9 %
Total décisions	1 382	1 863	1 738	2 396	1 829

Source : IGTT

De façon constante, le nombre de recours se situe aux environs de 10 % de l'ensemble des décisions prises.

Les recours hiérarchiques constituent le mode de recours privilégié et 76 % des recours hiérarchiques et contentieux concernent le transport routier.

LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

Selon le rapport annuel de l'IGTT, en 2006, 153 procédures concernant au moins 10 salariés ont donné lieu à l'examen de plans de sauvegarde de l'emploi touchant 3 747 salariés dont 11 ont donné lieu à observations ou constat de carence.

Ces chiffres sont à mettre en parallèle avec l'amélioration de la situation économique des entreprises par rapport aux années précédentes.

En effet, en 2005, 250 procédures concernant au moins 10 salariés avaient donné lieu à l'examen de plans de sauvegarde de l'emploi touchant 5 258 salariés (206 procédures pour 7 271 salariés en 2004)

3. LES COMMISSIONS DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Les commissions des sanctions administratives proposent aux préfets la prise de sanctions administratives à l'encontre des entreprises résidentes dont le comportement est particulièrement infractionniste. Ces sanctions consistent en un retrait temporaire ou définitif de copies de licences communautaires ou d'autorisations de transport. Depuis le 30 août 1999, s'y ajoute la possibilité, dans certains cas, d'immobiliser un ou plusieurs véhicules de l'entreprise, pour une durée pouvant aller jusqu'à trois mois.

En 2006, 292 entreprises ont été sanctionnées. 57 retraits définitifs de copies conformes ont été prononcées ainsi que 261 suspensions pour une durée de un mois et plus.

Concernant les sanctions administratives, l'année 2004 avait été une année atypique : en effet, l'article 17 de la loi d'orientation des transports n°82-1153 du 30 décembre 1982 a été modifié pour simplifier la constitution des commissions des sanctions administratives en les plaçant auprès du Préfet de région. Bon nombre de renouvellements de commissions ont ainsi dû attendre la publication du décret d'application de cette loi, en date du 14 juin 2004, ce qui explique la diminution du nombre de réunions, et donc celui du nombre d'entreprises sanctionnées en 2004. L'année 2005 a marqué un retour progressif à une situation normale qui se confirme en 2006. Par ailleurs, est engagée une réflexion afin d'optimiser le fonctionnement des commissions régionales.

IV. LES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

1. LES TRANSPORTS TERRESTRES

*Source : DGMT/Sous-direction des Affaires sociales
Groupe D&O*

Les régimes spéciaux : SNCF et RATP

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 en 2006 sont fixés à :

- SNCF : 7,85 % du salaire liquidable (soit 6,85 % du salaire brut) pour les salariés actifs et 28,44 % pour l'employeur (des réflexions en cours sur une réforme des circuits de financement du régime de retraite de la SNCF pourraient amener une modification des taux de cotisation)
- RATP : 12 % pour les salariés actifs et 18 % pour l'employeur à partir du 1er janvier 2006.

Après d'importantes évolutions dans les taux de cotisation d'assurance maladie en 1997 et 1998, les années 1999 à 2006 n'ont enregistré aucune modification. En 2006, ils se situent à :

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

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

Les montants moyens des pensions directes ont augmenté pour la SNCF (+ 3,1 % en 2005 et + 3,4 % en 2006) et pour la RATP (+ 3 % en 2005 et + 3,45 % en 2006). Les minima de pension ont également progressé (+ 2,7 % en 2005 et + 3 % en 2006 à la SNCF, + 1,3 % en 2005 et + 1,2 % en 2006 à la RATP) Le nombre de bénéficiaires de ces minima a tendance à diminuer régulièrement pour la SNCF et pour la RATP.

Les chemins de fer secondaires d'intérêt local 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 devenu Direction des régimes intégrés ou adossés. Cette réforme n'a visé que le mode de gestion. Ainsi, les retraités continuent à percevoir leurs pensions selon les dispositions prévues. En outre, ils bénéficient du paiement mensuel et de l'action sanitaire et sociale dispensée par le régime général de la sécurité sociale.

Les pensions versées par ce fonds ont suivi la même évolution en 2006 que celles du régime général et des régimes alignés, soit 1,018 % pour 11 188 bénéficiaires.

Les transports routiers

Caisse autonome des Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transport routier (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 2006 de 1,8 %.

Le nombre de bénéficiaires du titre I a continué de progresser entre 2005 et 2006 pour atteindre 226 891 personnes alors que, parallèlement, le montant moyen annuel de pensions directes a évolué à la hausse (+ 5,1 %)

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

Le taux de cotisation est fixé à 0,25 %. La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

En 2006, le montant des cotisations a augmenté de 5,27 % par rapport à 2005. Cette évolution s'explique d'une part par l'augmentation de la masse salariale et d'autre part par la progression du nombre de cotisants (335 058 estimé au 31/12/2006 contre 327 845 estimé au 31/12/2005 soit une évolution de + 2,2 %)

En 2006, les prestations effectivement versées par l'IPRIAC se sont élevées à 16,6 millions d'euros, soit une augmentation de 10 % par rapport à 2005 ; le montant de la prestation trimestrielle moyenne était de 1 692 euros.

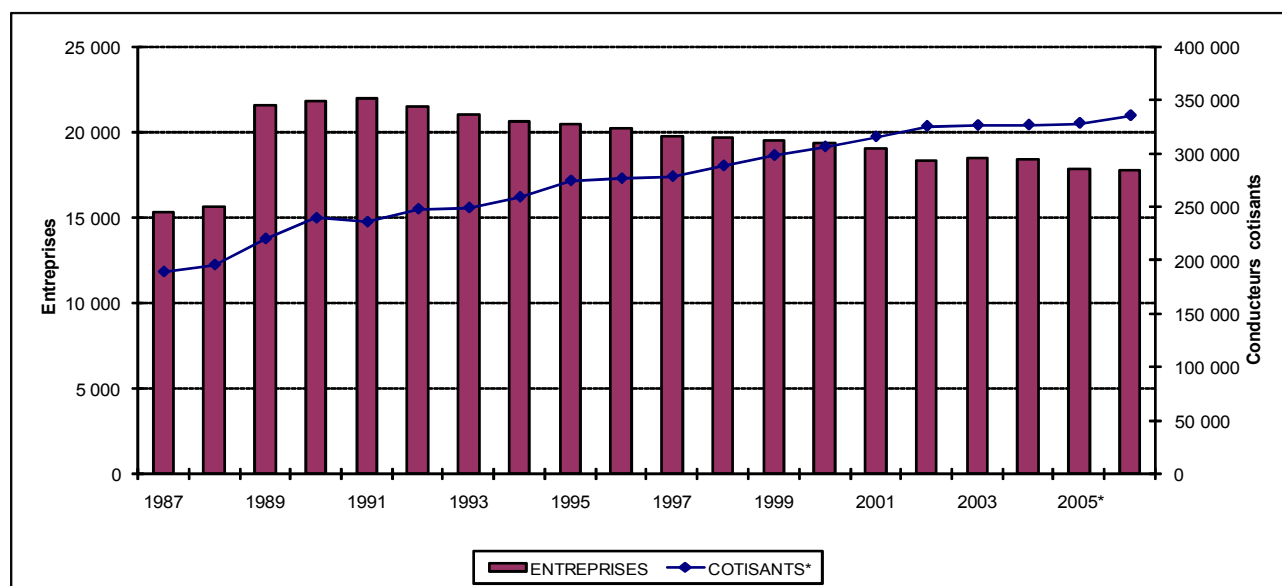
Les taux ont été revalorisés de 2,60 % au 1^{er} juillet 2006.

IPRIAC – Entreprises et cotisants

- Nombre d'entreprises et de cotisants de 1987 à 2006

ANNEES	ENTREPRISES	COTISANTS*
1987	15 339	188 757
1988	15 611	195 187
1989	21 576	219 650
1990	21 824	239 087
1991	21 949	235 380
1992	21 521	247 528
1993	21 062	248 712
1994	20 664	258 661
1995	20 447	273 967
1996	20 217	276 040
1997	19 736	278 000
1998	19 655	288 014
1999	19 518	297 728
2000	19 385	305 760
2001	19 062	315 260
2002	18 307	325 025
2003	18 520	325 821
2004	18 418	326 248
2005*	17 883	327 845
2006*	17 796	335 058

Source : Groupe D&O



Source : Groupe D&O

*Pour 2005 et 2006, le nombre de cotisants fait l'objet d'estimations

Le nombre d'entreprises adhérentes à l'IPRIAC est en diminution régulière depuis les quinze dernières années reproduisant le mouvement de concentration du secteur des transports en général. En revanche, le nombre de cotisants a continué à progresser (+ 2,2 % par rapport à 2005) lié principalement à la création d'emplois dans le transport routier de marchandises.

- *IPRIAC – Répartition par secteur d'activité en 2005*

Secteurs d'activité*	entreprises	conducteurs
Transports de marchandises	14 843	227 399
Transports de personnes	2 228	81 650
Dont		
- urbains	143	29 800
- voyageurs	2 085	51 850
Activités du déchet (y compris déchets industriels et commerciaux)	217	10 821
Autres	595	7 976
TOTAL	17 883	327 845

Source : Groupe D&O

*Secteurs d'activité :

Transport de marchandises

Transports de marchandises

Déménagements

commerciaux

Location de véhicules

Commissionnaires de transports

Autres

Services rendus aux entreprises (transports de fonds) ; commerce de gros inter-industriel ; commerce de détail et de combustibles ;

Réparation de véhicules automobiles ; travaux d'aménagement ; bétail et viandes.

transport de personnes

transports urbains

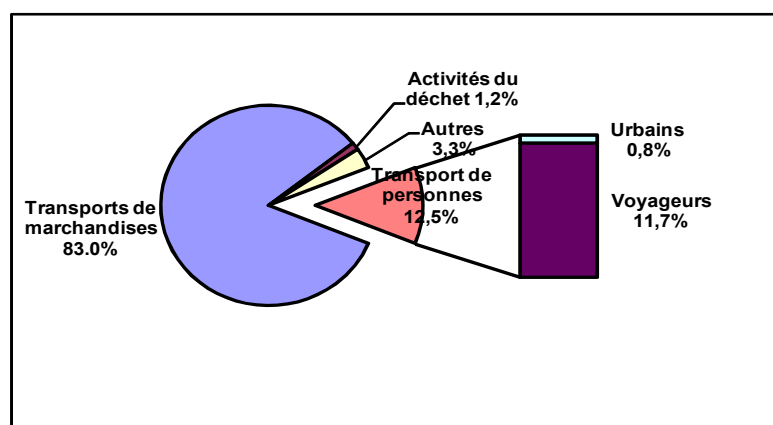
transports de voyageurs

Activité du déchet

collecte d'ordures ménagères

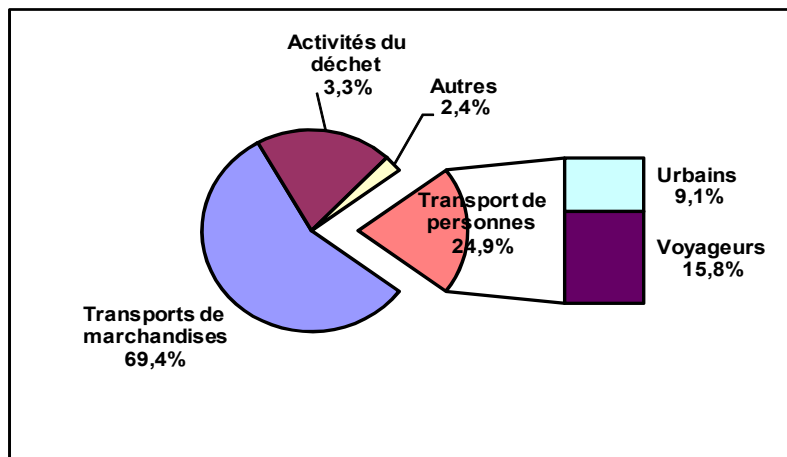
et de déchets industriels

- *Répartition des entreprises par secteur d'activité*



Source : Groupe D&O

- Répartition des conducteurs par secteur d'activité



Source : Groupe D&O

La répartition par secteur d'activité montre la prédominance du transport de marchandises représentant 83 % du total des entreprises et 69,4 % du total des cotisants.

A noter également qu'à partir de 2005, le régime d'inaptitude à la conduite a été ouvert aux bénéficiaires de 48 et 49 ans (sous réserve qu'ils aient respectivement 17 et 16 ans d'ancienneté dans la conduite)

FONGECFA et AGECEFA-voyageurs

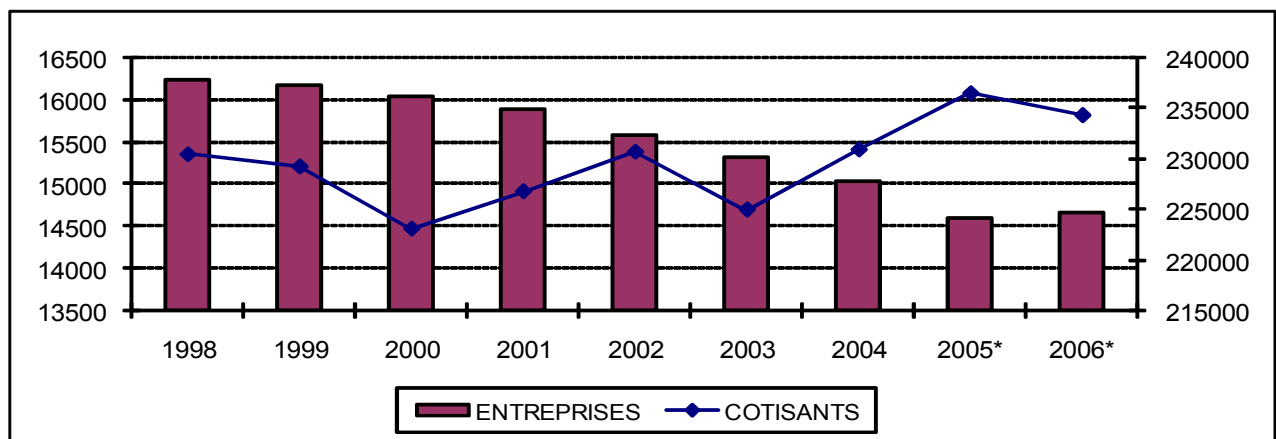
Ces fonds paritaires ont été créés spécifiquement pour gérer respectivement les congés de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises et de voyageurs.

Le CFA, créé par le protocole d'accord du 29 novembre 1996, permet le départ anticipé des conducteurs routiers de marchandises âgés de 55 ans et ayant 25 années d'ancienneté dans la conduite.

Il a été étendu aux conducteurs routiers de voyageurs ayant au moins 30 ans de métier par les accords du 2 avril et du 29 mai 1998.

A noter que les CFA sont assortis d'une contrepartie d'embauche pour chaque départ.

- FONGECFA – Entreprises et cotisants



Source : Groupe D&O

- Pour 2005 et 2006, le nombre de cotisants fait l'objet d'estimations

Le nombre d'entreprises adhérentes au FONGECFA augmente très légèrement en 2006 (+ 0,5 % par rapport à 2005) A l'inverse, le nombre de cotisants estimé diminue (- 0,9 % par rapport à 2005)

- FONGECFA – Bénéficiaires

FONGECFA	Effectif au 31/12	Plus de 57,5 ans	Moins de 57,5 ans	Age moyen
1997	678	330	348	57,38
1998	2275	1140	1135	57,54
1999	3158	1557	1601	57,52
2000	3902	2000	1902	57,58
2001	4703	2495	2208	57,61
2002	5609	2884	2725	57,60
2003	6422	3293	3129	57,59
2004	7000	3735	3265	57,66
2005	7509	4300	3209	57,77
2006	7659	4545	3114	57,83

Source : Groupe D&O

Le nombre de nouveaux bénéficiaires a diminué depuis l'entrée en vigueur des mesures dites « carrières longues ».

L'Etat participe sous la forme d'une subvention, au financement des allocations de congé de fin d'activité versées pour la période comprise entre 57,5 ans et 60 ans pour :

- 80 % du montant de l'allocation de congé de fin d'activité
- le montant des cotisations d'assurance personnelle maladie et d'assurance volontaire vieillesse

- FONGECFA – Cotisations

FONGECFA	COTISATIONS	ETAT	Taux de cotisations
2004	93,89 M€	63,38 M€	1,8 %
2005	99,04 M€	74,00 M€	1,8 %
2006	109,50 M€	84,10 M€	1,95 %

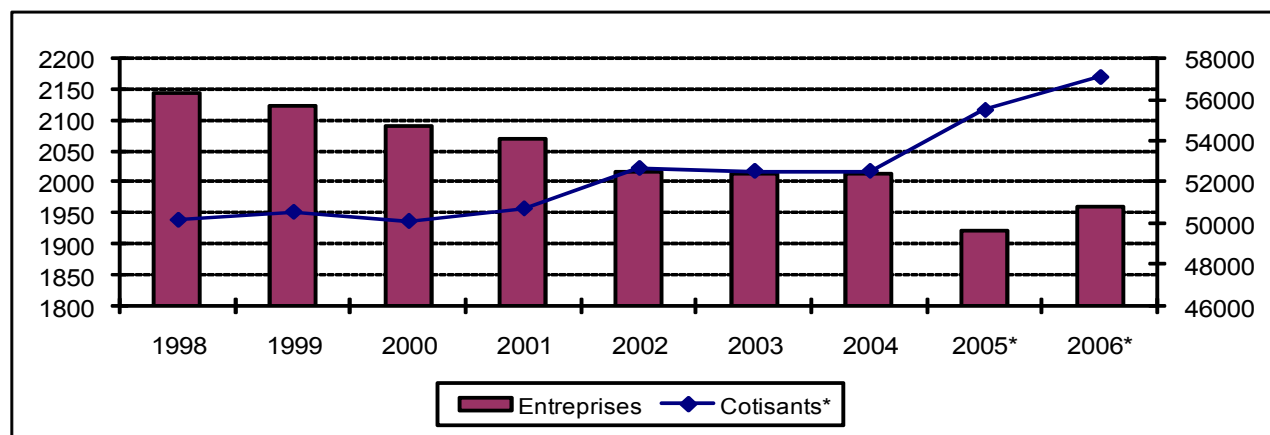
Source : Groupe D&O

Avant 2003, le taux de cotisation était fixé à 1,50 %. En 2006, il a atteint 1,95 %. Il est fixé dans la limite de 2,80 %.

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge des entreprises adhérentes et 40 % à la charge des participants.

Le montant des cotisations du FONGECFA augmente de + 10,6 % en 2006 par rapport à 2005. Cette augmentation s'explique d'une part par l'augmentation du taux de cotisations (+ 8,33 %) et d'autre part par l'augmentation de la masse salariale.

- AGECFA - Entreprises et cotisants



Source : Groupe D&O

- Pour 2005 et 2006, le nombre de cotisants fait l'objet d'estimations

Le nombre d'entreprises adhérentes à l'AGECFA augmente légèrement en 2006 (+ 1,9 % par rapport à 2005) de même que le nombre de cotisants estimé (+ 2,9 % par rapport à 2005)

- AGECFA – Bénéficiaires

AGECFA	Effectif au 31/12	Plus de 57,5 ans	Moins de 57,5 ans	Age moyen
1998	46	25	21	57,47
1999	262	130	132	57,60
2000	345	179	166	57,67
2001	423	240	183	57,71
2002	537	287	250	57,67
2003	615	324	291	57,68
2004	694	389	305	57,76
2005	729	438	291	57,84
2006	740	464	276	57,91

Source : Groupe D&O

Le nombre de nouveaux bénéficiaires a diminué depuis l'entrée en vigueur des mesures dites « carrières longues »

L'Etat participe sous la forme d'une subvention, au financement des allocations de congé de fin d'activité versées pour la période comprise entre 57,5 ans et 60 ans pour :

- 80 % du montant de l'allocation de congé de fin d'activité
- le montant des cotisations d'assurance personnelle maladie et d'assurance volontaire vieillesse

- AGECFA – Cotisations

AGECFA	COTISATIONS	ETAT	Taux de cotisations
2004	11,49 M€	6,17 M€	1,5 %
2005	12,49 M€	7,19 M€	1,5%
2006	13,23 M€	8,70 M€	1,5 %

Source : Groupe D&O

Le taux de répartition globale est égal à 1,50 %. La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge des entreprises et 40 % à la charge des participants qui occupent un emploi à temps complet de conducteur routier de voyageurs. Les participants conducteurs à temps partiel sont exonérés de la part salariale.

Le montant des cotisations de l'AGECFA a augmenté de + 5,9 % en 2006 par rapport à 2005. Cette augmentation s'explique d'une part, par l'augmentation de la masse salariale et d'autre part par la progression du nombre de participants estimé (+ 2,9 % en 2006 par rapport à 2005)

Tableaux annexes sur les retraites des salariés des transports terrestres

- *Nombre de bénéficiaires*

Régimes	2004		2005		2006	
	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits	Pensions directes	Ayant droits
SNCF	191 288	117 833	189 900	115 700	188 916	113 761
RATP	25 522	11 534	27 837	11 406	28 512	11 326
CARCEPT						
Titre I	145 423	69 514	149 082	70 953	154 837	72 054
Titre II	401	296	369	296	337	280
Titre III	58	0	80	0	101	0

Source : DGMT/STAS

- *Rapport nombre de cotisants / retraités*

Régimes	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SNCF (1)	0,69	0,70	0,69	0,68	0,67	0,67
RATP (2)	0,98	0,98	0,98	0,98	1	1,01
CARCEPT	2,86	2,99	2,97	2,84	2,95	2,91

Source : DGMT/STAS

(1) à partir de 2003, la SNCF remplace le quotient cotisants / (retraités + veuves) par le quotient cotisants / (retraités + veuves/2). La série présentée ici correspond aux chiffres recalculés.

(2) le rapport cotisants / retraités publié par la RATP est calculé en utilisant les effectifs moyens annuels.

- *Montant des pensions servies en 2006*

Régimes	Montant moyen annuel des pensions directes (1) en euros	Montant du minimum annuel en euros	Nombre de bénéficiaires du minimum	
			Pensions directes	Ayant droits
SNCF	20 070	12 518	23 420	28 850
RATP	21 981	11 631	0	0
CARCEPT (2)				
Titre I	3 261	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Titre II	3 712	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Titre III	2 554	Sans objet	Sans objet	Sans objet

Source : DGMT/STAS

(1) pensions directes pour 25 ans de service

(2) carrière moyenne validée CARCEPT : 17 ans 4 mois.

- *Taux des cotisations d'assurance vieillesse en 2006*

Régimes	Salaires	Employeurs	Observations
SNCF	7,85 %	28,44 %	Cotisations assises sur la totalité du salaire (hors indemnités)
RATP	12 %	18 %	
CARCEPT			Abattements possibles sur les rémunérations perçues
Cadres tranche A	3,75 %	3,75 %	
Non cadres (retraite-prévoyance)	4 %	4 %	Retraite : 3,75 % Prévoyance : 0,25 %
Régime général	6,55 %	8,30 %	Dans la limite d'un plafond fixé une fois par an (31 068 € au 1.1.2006)

Source : DGMT/STAS

La réforme des régimes spéciaux de retraite

Le ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, Xavier Bertrand, a remis, le 10 octobre 2007, aux partenaires sociaux et directions d'entreprise concernées, un « document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite »

Le document distingue :

- un « socle de principes communs » d'harmonisation des régimes spéciaux sur le régime de la Fonction publique qui relèvent de la responsabilité du gouvernement (à l'exception des modifications envisagées pour les bonifications) ;
- les « thèmes relevant de la négociation de branche ou d'entreprises »

2. LE TRANSPORT MARITIME

Données concernant les gens de mer

Source : ENIM

En 2006, le Centre des pensions (CDP) de Paimpol a servi un volume de 129 636 pensions, au titre de la Caisse de retraite des marins et de la Caisse générale de prévoyance, à 122 301 bénéficiaires (7 335 d'entre eux cumulant des pensions des deux caisses)

Volumes gérés

Pensions servies

- Le nombre des pensions d'**ancienneté** servies par la Caisse de retraite des marins marque une certaine stabilité, passant de 118 869 à **119 117** entre 2005 et 2006 (+ 0,20 %) Dans cet ensemble, 39 167 pensions sont dites « spéciales » pour valider de brèves activités (de 3 mois à 15 ans) : soit 32,88 %.
- Les pensions d'**invalidité** servies par la Caisse générale de prévoyance (CGP) diminuent légèrement (- 1,34 %), passant de 10 662 à **10 519** entre 2005 et 2006.

Pensions concédées

- Sur la **CRM** **2 849** pensions ont été concédées en droit direct à des marins, contre 3 133 en 2005. Cette baisse (-9,19 %) est sensiblement du même ordre de grandeur que celle constatée en 2005 (- 10,86 %) Dans le volume concédé, la part essentielle des pensions spéciales (62,8 %) accuse une moindre diminution : - 3,7 %. Les pensions d'ayants droit ont augmenté : **2 514** contre 2 417 en 2005 (+ 4,01 %)
- Sur la **CGP**, le nombre de pensions d'invalidité concédées aux marins et aux ayants droit a enregistré une légère progression, avec **366** pensions allouées (312 en 2005) dont 307 pour invalidité professionnelle. 211 de ces pensions sont en droit direct.

- *Taux des cotisations et contributions appliqués au commerce et à la plaisance (% du salaire forfaitaire des marins) Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 1998*

Navigation au commerce et à la plaisance Marins embarqués sur navire de :	Caisse de retraite des marins		Caisse générale de prévoyance		Ensemble		total
	marin	armateur	marin	armateur	marin	armateur	
+ de 50 tonneaux, ou + de 25 mètres	10,85	19,30	1,25	16,35	12,10	35,65	47,75
50 tonneaux et -, ou 25 mètres et -	10,85	19,30	1,25	15,75	12,10	35,05	47,15
Transport international ou transocéanique	10,85	9,80	1,25	7,80	12,10	17,60	29,70
Immatriculé dans les TAAF, s'ils forment au moins 35 % de l'équipage et dans la limite de 70 % de celui-ci	10,85	6,80	1,25	4,80	12,10	11,60	23,70

Source : ENIM

3. LE TRANSPORT AERIEN

Données concernant le personnel navigant

Source : DGAC/Caisse de retraite du personnel navigant (CRPN)

- *La caisse de retraite du personnel navigant en 2006 (CRPN) : Données synthétiques des 5 derniers exercices*

		2002	2003	2004	2005	2006
Effectifs (en nombre)	Actifs cotisants de l'exercice (*)	27803	28247	28240	28 732	29077
	Retraités (**)	12753	13223	13795	14375	15050
	Ratio actifs/retraités	2.23	2.2	2.11	2.00	1.93
Fonds retraite (en millions d'euros)	Cotisations	229	233	247	273	352
	Prestations	315	315	350	366	417
	Excédent ou déficit cotisations/prestations	-86	-98	-102	- 93	-65

Source : CRPN / DGAC

(*) Air Lib n'ayant pas produit de déclaration annuelle nominative 2003, son effectif pris en compte a été estimé à partir des données 2002 (PN présents au 31/12/2002, exception faite des PN repris dans d'autres compagnies et des PN ayant fait valoir leurs droits à pension).

(**) le nombre de retraité inclut les liquidations complètes (hors temps alterné et fin de temps alterné), ainsi que les conjoints survivants.

- *Années de prestations en réserve au fonds retraite*

années	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Années de prestation en réserve	8,35	8,50	8,21	7,21	7,25	7,14	7,23	7,20

Source : CRPN / DGAC

- *Effectif des cotisants 2006*

Années	Essais Réceptions	Transport Public				Travail Aérien	Total général
		PNT	Stewards	Hôteses	Total		
2002	252	7 916	6 239	12 181	26 336	1 215	27 803
2003	252	7 828	6 469	12 405	26 702	1 293	28 247
2004	253	7 719	6 458	12 425	26 692	1 295	28 240
2005	298	7 517	6 696	12 811	27 024	1 410	28 732
2006	315	7558	6829	13003	27 390	1372	29 077

Source : CRPN / DGAC

