



Ministère
de l'Aménagement
du Territoire,
de l'Équipement
et des Transports

AOÛT 1995
ISBN 2-11-086015-4

LA FORMATION PERMANENTE DANS LES GRANDES ENTREPRISES PUBLIQUES DE TRANSPORT

Jérôme CARREAU
sous la direction de
Marie-Françoise HÉBERT et Gérard BOUSSAC

OEST

Observatoire Économique et Statistique des Transports

Tour Pascal B 92055 PARIS - La DEFENSE Cedex 04 Téléphone (1) 40 81 21 22 Télécopie (1) 40 81 17 71

OEST
10072

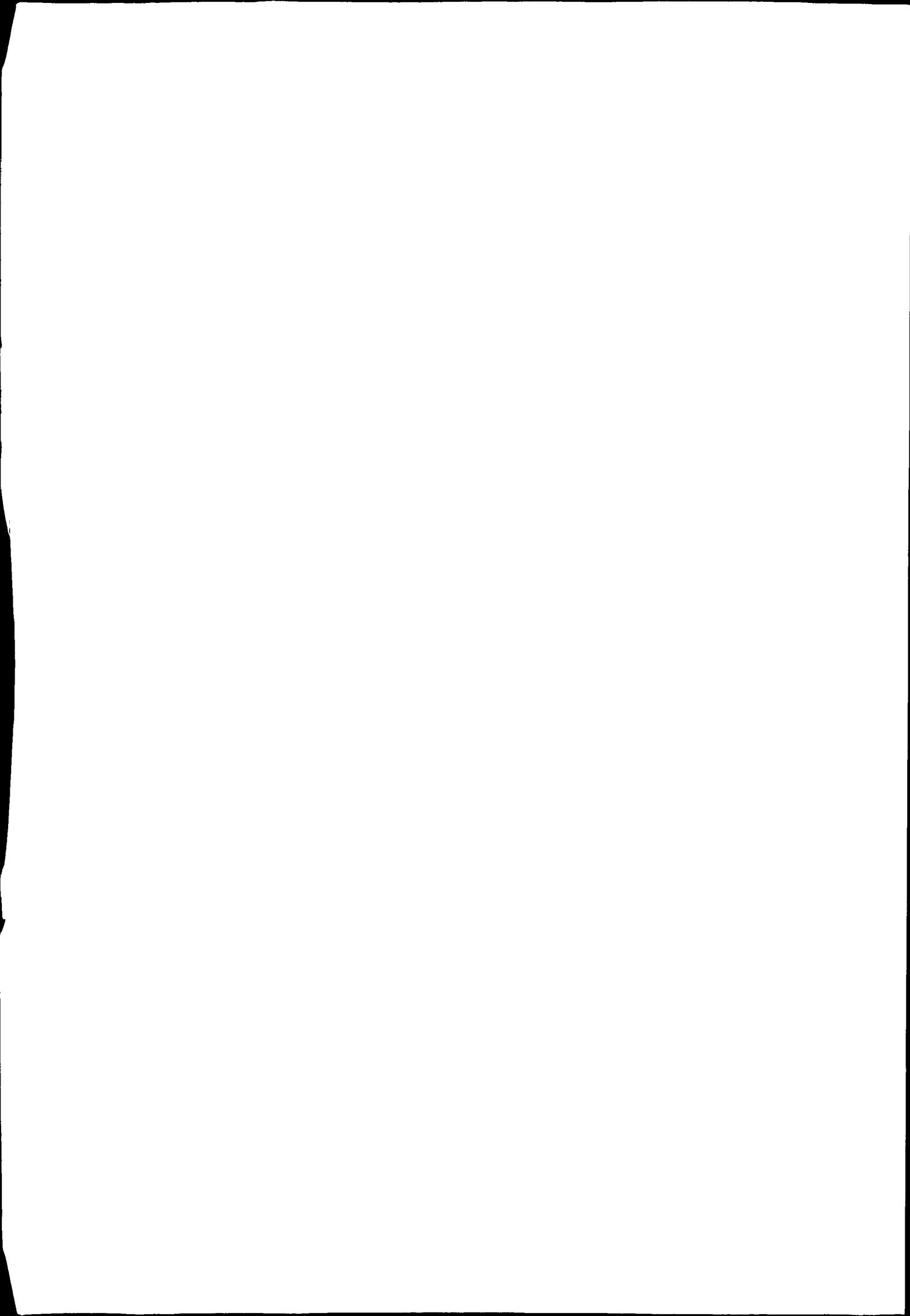


Table des matières

La formation permanente dans les grandes entreprises publiques de transport <i>(SNCF, RATP, Air France, Air Inter, Compagnie Générale Maritime)</i>

Résumé.....	5
Introduction.....	9
Méthodologie.....	11
1 - Aspect législatif et financement de la formation professionnelle continue (ou formation permanente).....	13
1.1 - Les bilans sociaux (BS).....	13
1.2 - Les Plans de Formation : Projet de Formation (PF) et Bilan de Formation (BF).....	13
1.3 - Financement de la formation professionnelle continue et en alternance dans le cadre de l'éducation permanente.....	14
2 - Caractéristiques et effets de la formation permanente au travers des bilans sociaux.....	15
2.1 - Évolution des politiques de formation et d'emploi.....	15
2.2 - Conjugaison des politiques de formation, d'emploi et de rémunération sur la productivité de l'emploi.....	19
2.3 - Quantité de formation réalisée et motivation des salariés.....	21
2.4 - Renouvellement du personnel des entreprises et politique de formation.....	25
2.5 - Efforts financiers consacrés et coût de la formation.....	27
2.6 - Lien entre formation permanente et promotion du personnel.....	28
3 - Accords collectifs sur la formation permanente et pratique de la formation au sein des entreprises.....	30
3.1 - Accord collectif sur la formation professionnelle continue à la RATP (1991).....	30
3.2 - L'accord collectif sur la formation à la SNCF (1994).....	31
3.3 - Synthèse des entretiens avec les différents acteurs.....	31
4 - Contenu de la formation permanente au travers des plans de formation..	32
Conclusion.....	35
Annexes.....	37

Résumé

Nous présentons ici les résultats d'une étude sur la cohérence des politiques de formation des grandes entreprises publiques de transport avec les priorités de développement de leur marché.

Les investigations sont menées sur la période 1986-1993 et suivent plus en détail les années 1991, 1992 et 1993. L'étude observe la formation permanente au travers des bilans sociaux des entreprises, de leurs plans de formation et, lorsqu'ils existent, des accords collectifs sur la formation. Elle synthétise également les avis des acteurs sociaux consultés (Ministère de tutelle, direction des entreprises, représentants syndicaux).

Les grandes entreprises publiques de transport mènent des politiques de formation soutenues et cohérentes dans le temps. La formation permanente est un enjeu capital du point de vue des grandes entreprises publiques puisqu'elles lui donnent une place importante à côté de celle de l'embauche. Elle est un moyen indéniable d'augmenter la productivité du travail des salariés, d'autant plus efficace qu'elle est accompagnée d'une politique de rémunération. La quantité de formation dispensée est directement liée à la motivation des salariés. Les entreprises dont les effectifs sont stables et expérimentés mettent en œuvre des actions de formation plus importantes que les entreprises jeunes. La formation permanente des grandes entreprises publiques de transport est incomparablement plus développée que celle des entreprises du TRM. La formation permanente n'est pas un élément décisif de la carrière des salariés ; les promotions se décident par à-coups, parfois au gré d'événements indépendants de l'évolution dans le temps de l'entreprise.

La Nation consacre, en 1992, 124 milliards de francs à la formation professionnelle continue¹ pour l'ensemble des secteurs de l'économie. Cet effort est en constante augmentation depuis une vingtaine d'années. L'Assemblée Nationale s'inquiète de la masse d'argent impressionnante consacrée par les entreprises à la formation professionnelle continue. Elle a mis en place une commission d'enquête sur l'utilisation des fonds². Le secteur des transports est pris dans une importante mutation économique, technologique et sociale.

Dans un tel contexte, comment évolue la formation professionnelle continue des grandes entreprises publiques de transport ? Quelles sont les caractéristiques et les effets de la formation permanente des grandes entreprises publiques de transport qui mettent en œuvre des politiques de formation bien au-delà du minimum légal. L'obligation légale impose, en 1993, de consacrer au minimum 1,5% de la masse salariale à la formation permanente.

Des politiques de formation soutenues dans les grandes entreprises publiques

À la lecture des bilans sociaux, les grandes entreprises publiques de transport mènent des politiques de formation soutenues et cohérentes dans le temps. Leur effort de formation est intense comparé à celui des entreprises du TRM. De larges dispersions séparent les entreprises de transport aérien (au plus haut) des entreprises de transport terrestre et de l'entreprise de transport maritime (légèrement au dessus de la moyenne nationale située à 3,3 % en 1992). La formation permanente subit directement les évolutions économiques des entreprises et les événements marquants de leur histoire.

¹ Sources : DARES, Ministère du travail, Le compte de la formation professionnelle/1991

² Rapport de Pierre Bédier, député, fait au nom de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale sur la proposition de résolution de Jacques Barrot tendant à la création d'une commission d'enquête sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle (AN N°706)

Montant et part de la masse salariale consacrée à la formation continue dans les grandes entreprises publiques de transport et une entreprise moyenne du Transport Routier de Marchandises

Évolution de l'effort de formation entre 1986, 1991 et 1993 (Δ pts annuel % Formation Permanente/MS)

	Montant en millions de francs	% Masse salariale	1991-1993	1986-1991
SNCF	2 284	8,0%	0,1	0,6
RATP	438	6,9%	0,1	0,1
Air France	1 086	14,0%	-1,3	1,1
Air Inter	375	15,6% (*)	-2,1	1,1
CGM	25	4,6%	-0,8	0,3
TRM	2	1,9%		

(*) : porté à 17,33% en comptant les transformations d'OMN(Officiers Mécaniciens Navigants), les formations internes des pilotes ab initio et les contrats de qualification DM

Sources : Bilans Sociaux/1992

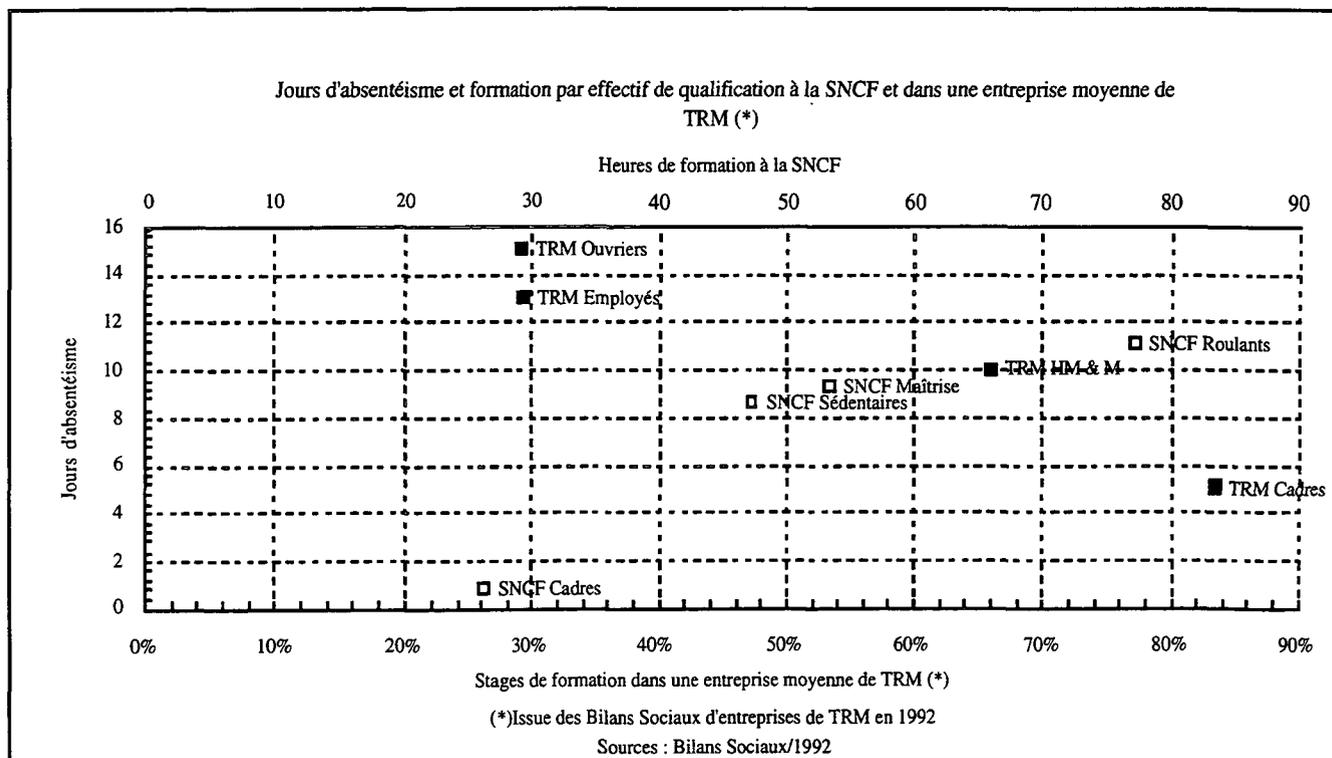
Après une période d'augmentation générale (1986-1991), les efforts financiers consacrés à la formation permanente se stabilisent pour les entreprises de transport terrestre et sont en nette baisse pour le transport aérien et maritime (1991-1993).

La formation permanente est un enjeu capital du point de vue de ces grandes entreprises publiques puisque ces dernières lui donnent une place importante en complément de leur politique d'embauche. Elle est un moyen d'augmenter l'efficacité des salariés à condition qu'elle soit accompagnée d'une progression des rémunérations.

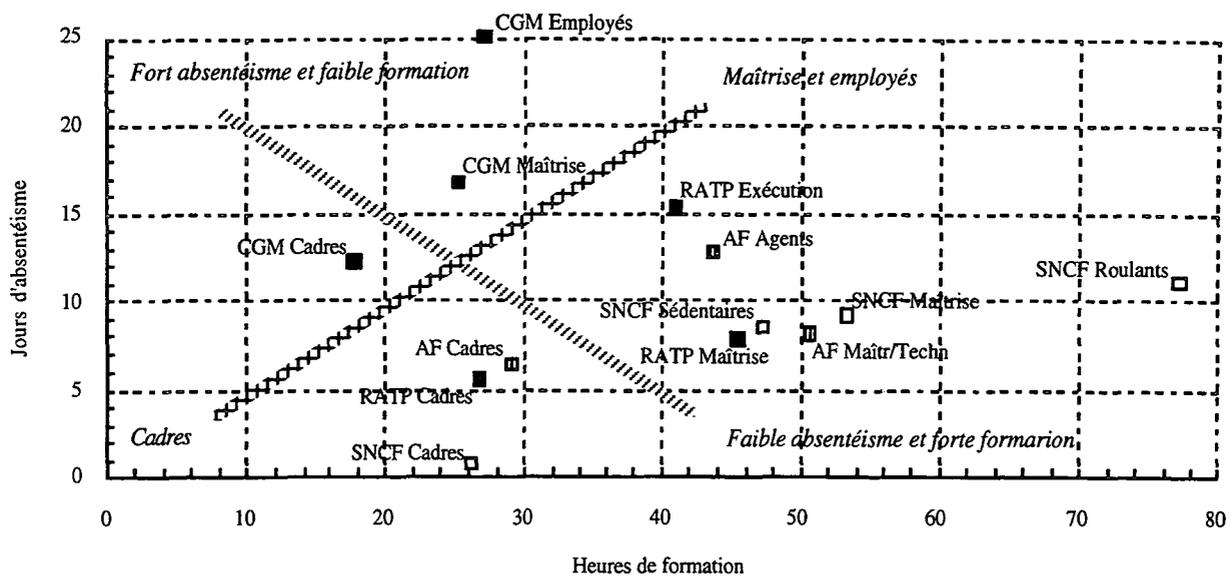
La formation liée à la motivation des salariés

Au sein d'une entreprise, la quantité de formation dispensée entre les différentes qualifications est liée à la motivation des salariés. La motivation est perçue par la progression des rémunérations et ici par l'absentéisme.

Absentéisme et formation par qualification dans les grandes entreprises publiques de transport et une entreprise moyenne de TRM



Jours d'absentéisme et heures de formation par effectif de qualification (cadres, maîtrise et employés) dans les grandes entreprises publiques de transport



Sources : Bilans Sociaux/1992

La répartition des réalisations de formation entre qualifications des grandes entreprises publiques de transport est inverse de celle d'une entreprise moyenne de TRM : les personnels de qualifications correspondant aux métiers de base des grandes entreprises publiques sont plus formés que les cadres de ces mêmes entreprises et l'effort de formation est soutenu pour les personnels de maîtrise de toutes les grandes entreprises publiques. On remarque également l'insuccès de la politique de formation de la CGM pour laquelle la formation réalisée du personnel sédentaire, qualification par qualification, est la plus faible et l'absentéisme le plus important. Cette déconvenue est à rapprocher du contexte général de l'entreprise. Par ailleurs, le lien entre formation et absentéisme est important pour le Personnel Navigant des entreprises de transport aérien.

Les entreprises dont les effectifs sont stables et expérimentés mettent en œuvre des actions de formation plus importantes que les entreprises dont le personnel est plus jeune.

Le statut des salariés des grandes entreprises publiques les incite à développer la formation permanente

La formation permanente des grandes entreprises publiques est beaucoup plus développée que celle des entreprises du TRM. Mais les coûts de formation sont variables d'une grande entreprise publique à l'autre. La formation permanente ne semble pas être un élément décisif de la carrière des salariés. Les promotions se décident par à-coups, parfois au gré d'événements indépendants de l'évolution dans le temps des entreprises. L'accord collectif sur la formation professionnelle continue à la RATP et celui de la SNCF portent sur les outils à créer pour accéder à la formation, faisant concorder les intérêts de chaque salarié et de la direction. Ces accords ne portent pas, pour l'instant, sur le contenu de la formation et sur le niveau de l'effort à y consacrer.

L'essentiel de la formation des grandes entreprises publiques pour l'exécution et la maîtrise

Finalement, la formation permanente est un lieu d'échange et de discussion entre direction et salariés à propos des perspectives d'avenir des salariés et des changements culturels de l'entreprise. À l'inverse du TRM, le personnel d'exécution des grandes entreprises publiques est le principal bénéficiaire de la formation. Mais au delà des spécificités techniques qui affectent la formation du personnel navigant et roulant, au delà des fluctuations liées à l'embauche, les grandes entreprises publiques de transport dotent leur personnel de compétences transversales. L'action de formation primordiale des grandes entreprises publiques vise la sécurité des personnes transportées. Cette priorité implique notamment une action soutenue lors de chaque changement de matériel de ces entreprises. Elles font également évoluer la notion de service public en axant la formation sur l'amélioration de la qualité du service rendu et sur l'approche de la clientèle. La formation permanente devient une nécessité d'adaptation pour les GEN de transport s'ouvrant à la concurrence.

Introduction

En 1992, le taux moyen de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue se situe autour de 3,3% de la masse salariale, alors que le taux légal est de 1,4% en 1992 pour passer à 1,5% en 1993.

La dépense totale consacrée par la Nation s'élève à 111 milliards de francs en 1991, atteignant 1,7% du PIB. Elle est en constante augmentation depuis un vingtaine d'années et s'élève à 124 milliards en 1992.

Les 5 grandes entreprises publiques de transport dépensent à elles seules 4,2 milliards de francs en 1992³.

Inquiétée par la masse d'argent impressionnante dépensée par les entreprises, l'Assemblée nationale a décidé de mettre en place une commission d'enquête sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle continue. La commission d'enquête doit prochainement publier ses conclusions⁴.

Pour les individus, la formation scolaire initiale est devenue un déterminant très sélectif d'intégration dans le monde du travail et d'intégration sociale en général. Qu'en est-il pour les entreprises de transport prises dans l'importante mutation économique, technologique et sociale qui touche l'ensemble du secteur ? La formation permanente est-elle indispensable à la survie économique de l'entreprise ? Est-elle un gage de dynamisme ? La formation devient-elle déterminante pour l'évolution des salariés au sein de l'entreprise ? Quelles évolutions de métiers souhaite-t-on prendre en compte au travers de la formation permanente ? Toutes ces questions de fond sont sous-jacentes à l'étude. Néanmoins, les réponses ne sont pas directement explicables. En effet, la formation professionnelle continue dépend et met en jeu plusieurs facettes de la vie de l'entreprise telles que : les rapports hiérarchiques, la mobilité interne, l'organisation de travail, les perspectives économiques de l'entreprise ...

Si l'effort de formation des grandes entreprises publiques est incomparablement plus important que celui des entreprises de Transport Routier de Marchandises (TRM), la performance économique et le développement des entreprises ne sont pas directement liés à celui-là. La formation professionnelle continue n'est pas pour les grandes entreprises publiques qu'une contrainte fiscale. Quelles en sont les caractéristiques ? Peut-on en appréhender les motivations et les effets ?

La proposition de création de la commission d'enquête sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle résume la situation de manière accablante : "L'écart se creuse entre l'importance de l'effort financier et la faiblesse des résultats obtenus et il est fréquent de critiquer l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle."

Le bilan critique du cabinet Bernard Brunhes Consultants à propos de l'offre de formation professionnelle financée par l'État est lui aussi accablant. Il concluait sur "l'absence d'une politique de qualité fondée sur une évaluation des qualifications et capacités réelles des organismes aboutissant trop souvent à un mauvais usage des moyens disponibles".

Ces deux rapports analysent respectivement le marché de la formation permanente et l'appareil de formation financé par l'État. Qu'en est-il des grandes entreprises publiques qui disposent de leur propre appareil de formation permanente ?

³ Ne sont pas comptabilisés les coûts de formation des grandes entreprises publiques pris en charge par l'État.

⁴ Rapport de Pierre Bédier, député, fait au nom de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale sur la proposition de résolution de Jacques Barrot tendant à la création d'une commission d'enquête sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle (AN N°706)

Une évaluation de la formation professionnelle continue dans les grandes entreprises publiques de transport n'est pas chose aisée compte tenu des documents dont on dispose.

L'étude est organisée en quatre chapitres.

Après avoir rappelé le contexte législatif dont dépend la formation permanente (1), nous en comparerons les caractéristiques et les effets (2) puis nous donnerons un rapide aperçu des pratiques de formation de chaque entreprise (3). Enfin nous analyserons leur contenu pour chacune d'elles (4).

Méthodologie

Cette étude analyse principalement les bilans sociaux, les plans de formation et les accords collectifs sur la formation des grandes entreprises publiques de transport. Les grandes entreprises publiques de transport sont les 4 Grandes Entreprises Nationales (GEN) de transport (SNCF, RATP, Air France-AF, Air Inter-IT) et la Compagnie Générale Maritime (CGM). L'étude met en comparaison ces 5 grandes entreprises publiques aux métiers différents avec une entreprise moyenne de TRM. Cette entreprise moyenne de TRM est issue de l'"Étude des Bilans Sociaux d'Entreprises de TRM en 1992"⁵. Elle est représentative des entreprises de TRM qui établissent un bilan social c'est à dire des plus grandes entreprises du secteur.

Les comparaisons portent sur l'année 1986, année de pleine croissance et sur les années 1991, année de retournement économique, 1992 et 1993, année de récession. Comme il a été précisé plus haut, la formation professionnelle continue est un sujet délicat. Elle "cristallise" tout le contexte social de chaque entreprise. L'analyse des plans de formation, documents dressés librement par les entreprises, est un exercice difficile et incomplet. On a recueilli les avis des ministères de tutelle, des directions des ressources humaines et des représentants syndicaux. Les discours étant nuancés, on a cherché à se faire une opinion non partisane en ne retenant que les éléments les plus synthétiques des entretiens. Compte tenu du temps imparti à cette étude, il ne nous a pas été possible de recueillir l'avis des salariés ayant suivi des stages de formation.

Les trois mois d'étude ne nous ont pas non plus laissé le temps de corrélérer les données figurant dans le présent rapport avec les priorités inscrites dans les contrats de plan signés entre l'État et ces grandes entreprises publiques.

Enfin, il convient de rappeler que les analyses dépendent surtout des indicateurs, de leur homogénéité et de la qualité des documents. L'étude s'efforce de présenter des éléments toujours homogènes entre les entreprises pour nuancer des appréciations à propos de sociétés aux métiers très différents les uns des autres⁶. L'étude n'a pas la prétention d'analyser impartialement la formation permanente mais plutôt de fournir des éclairages succécifs à propos d'un sujet dépendant de nombreux éléments de la vie des entreprises, de son contexte général.

⁵ Juin 1994, Isabelle Merlette et Gérard Boussac, OEST

⁶ Certains indicateurs ne sont pas homogènes entre les grandes entreprises publiques ou entre les grandes entreprises publiques et l'entreprise moyenne du TRM. Pour mener à bien les analyses correspondantes, l'étude présente des indicateurs proches ou l'indicateur de l'ensemble du secteur lorsque les valeurs des entreprises respectives ne sont pas exploitables. Le champ de l'indicateur est alors précisé en bas de tableau.

1 - Aspect législatif et financement de la formation professionnelle continue (ou formation permanente)

1.1 - Les bilans sociaux (BS)

L'article L 438-1 du code du travail donne l'obligation aux chefs d'entreprise d'établir et de soumettre annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif de l'entreprise est au moins de 300 salariés. Le décret en Conseil d'État du 8 Décembre 1977 fixe la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise (annexe 1). Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la nature de l'entreprise.

Les bilans sociaux constituent un outil de première importance pour l'analyse de la formation continue. Les données sont relativement homogènes entre les entreprises et d'une année à l'autre.

Les bilans sociaux comportent notamment des informations sur l'emploi, les rémunérations, les conditions d'hygiène et de sécurité et la formation.

1.2 - Les Plans de Formation : Projet de Formation (PF) et Bilan de Formation (BF)

D'une manière plus élaborée que pour les bilans sociaux, l'article L 933-3 du code du travail permet au comité d'entreprise de donner "son avis, tous les ans, sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir".

Le plan de formation doit principalement présenter la nature des actions de formation menées par l'entreprise au titre de la formation continue et de la formation alternée. Le projet de formation doit tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues à l'article L 933-2 du même code : " La négociation porte notamment sur les points suivants :

1°-Nature des actions de formation

2°-Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

5°-Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés

Pratiquement, il y a négociation point par point entre les syndicats de salariés et la direction. Ces négociations portent non seulement sur l'appareil de formation mais aussi sur la mise en forme des documents. Le contenu des projets et des bilans de formation est donc beaucoup plus libre que celui des BS. La comparaison entre les différentes entreprises est quasiment impossible si bien que l'analyse du contenu de la formation est très limitée, chaque entreprise ayant ses pratiques de négociation. On peut d'ores et déjà déplorer cette inaptitude juridique qui ne permet pas d'emblée d'imposer une présentation pertinente et donc de doter les acteurs d'un outil de négociation valable. Il est par exemple impossible de distinguer les actions de formation obligatoires, des actions de formation décidées conjointement par la hiérarchie et le salarié concerné.

On ne peut donc pas distinguer :

- la formation "instruction" qui est imposée par les modifications de réglementation ou les changements d'appareils de production,
- de la formation "dynamisante", moteur d'évolution conjointe des salariés et de l'entreprise,
- de la formation "rémunération", outil de gratification des salariés,
- de la formation d'initiative individuelle.

En vérité, dans les bilans et les projets de formation, on ne sait pas exactement ce que rassemble l'expression "formation permanente".

Pourtant, l'article L 932-1 du code du travail précise que "les actions de formation doivent avoir pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini (...) par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle."

L'évaluation de la formation permanente dans les grandes entreprises publiques nécessite de connaître l'avis de chaque acteur intervenant dans l'élaboration et l'utilisation de l'appareil de formation de l'entreprise.

1.3 - Financement de la formation professionnelle continue et en alternance dans le cadre de l'éducation permanente

L'article L 951-1 du code du travail impose aux entreprises de plus de 10 salariés de consacrer 1,5% de la masse salariale à la formation continue, dont 0,15% aux Congés Individuels de Formation (CIF) et 0,3% à l'emploi des jeunes. L'article L 118-3 du même code permet aux entreprises de consacrer le montant de la taxe d'apprentissage au développement de l'apprentissage dans l'entreprise. Un décret en Conseil d'État fixe la taxe d'apprentissage à 0,6% de la masse salariale en 1992.

Les grandes entreprises publiques dépassant largement ces valeurs, elles se sont dotées de leur propre appareil de formation afin de pourvoir à des métiers qui n'existent pas, ou peu, ailleurs.

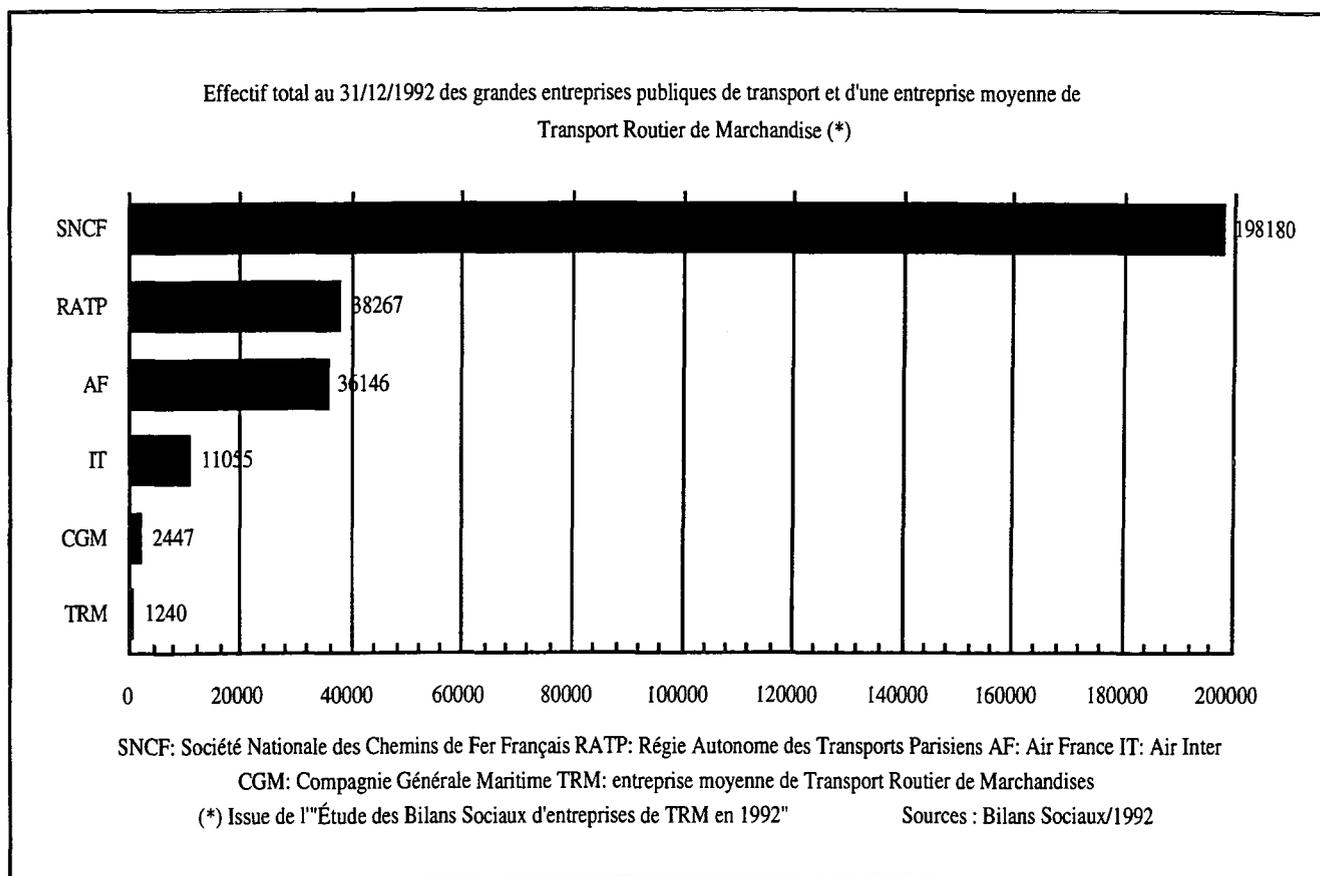
Dans le BS, les dépenses de formation sont ventilées en 4 postes :

- La formation interne.
- La formation effectuée en application de conventions (apprentissage).
- Le versement à des organismes agréés.
- Les versements et subventions au Trésor.

Ces postes ne correspondent pas à la typologie des formations dressée plus haut. Le financement de la formation professionnelle continue est un système complexe dont tous les acteurs réclament une simplification. La réalité de la formation permanente est toute autre. Elle est un important volet de la vie sociale de l'entreprise. Elle met en jeu tous les aspects que peuvent revêtir les rapports humains dans le milieu du travail : développement ou diminution de la taille de l'entreprise(2.1), performance des employés, rémunération (2.2), qualification, motivation (2.3), promotion (2.6), rapports hiérarchiques entre salariés et direction (3)...

2 - Caractéristiques et effets de la formation permanente au travers des bilans sociaux

2.1 - Évolution des politiques de formation et d'emploi



Effectif total au 31/12/1992 des grandes entreprises publiques de transport et d'une entreprise moyenne de Transport Routier de Marchandises et évolution annuelle moyenne entre 1986 et 1992

SNCF	198180	-3%
RATP	38267	-1%
AF	36146	3%
IT	11055	7%
CGM	2447	-6%
TRM	1240(*)	5%(**)

(*)taille moyenne d'un échantillon d'entreprises de plus de 300 salariés

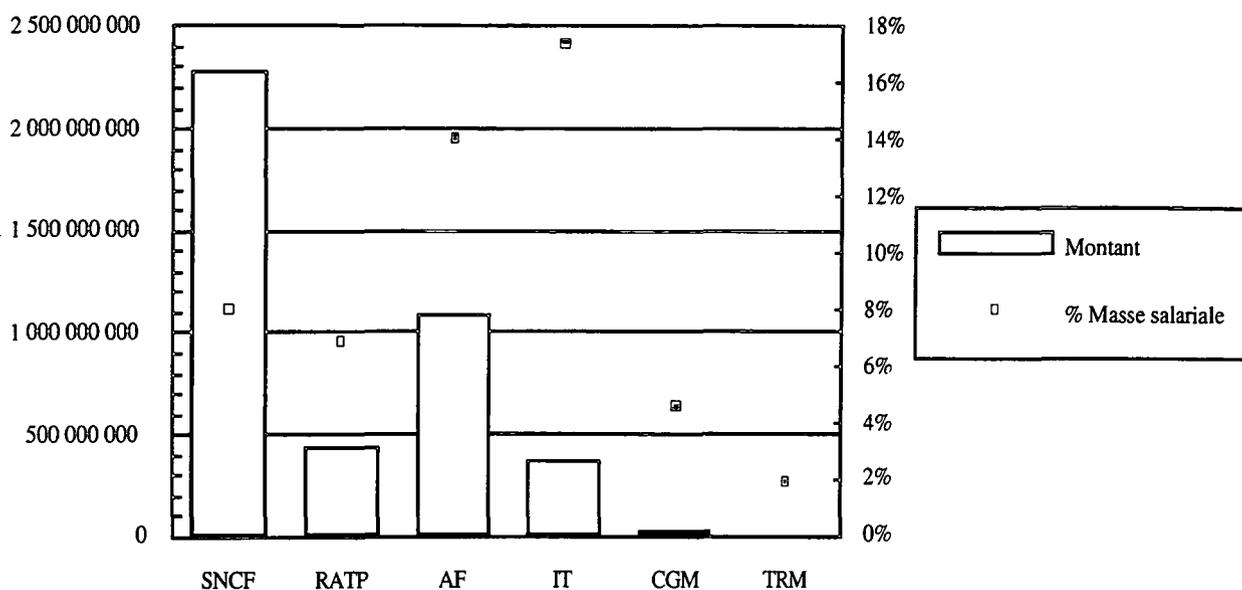
(**)évolution annuelle moyenne du secteur du TRM de 1985 à 1992

SNCF: Société Nationale des Chemins de Fer Français, RATP: Régie Autonome des Transports Parisiens, AF: Air France, IT: Air Inter, CGM: Compagnie Générale Maritime, TRM: entreprise moyenne de Transport Routier de Marchandises

Sources : Bilans Sociaux/1992 et Mémento statistique des transports OEST/résultats 1993 et 1987

Les entreprises du monde du transport ont une taille extraordinairement variable de l'une à l'autre, les montants consacrés à la formation permanente aussi. La formation permanente est d'autant plus mobilisable que les entreprises sont importantes (annexe 2).

Montant et part de la masse salariale consacrée à la formation continue dans les grandes entreprises publiques de transport et une entreprise moyenne du Transport Routier de Marchandises (*)



(*) Issue de l'«Étude des Bilans Sociaux d'entreprises de TRM en 1992»

Sources : Bilans Sociaux/1992

Montant et part de la masse salariale consacrée à la formation continue dans les grandes entreprises publiques de transport et une entreprise moyenne du Transport Routier de Marchandises

	Montant en francs	% Masse salariale
SNCF	2 284 565 241	7,98%
RATP	438 420 307	6,88%
AF	1 086 505 697	14,01%
IT	375 939 610	15,61% (*)
CGM	25 615 081	4,56%
TRM	2 953 145	1,94%

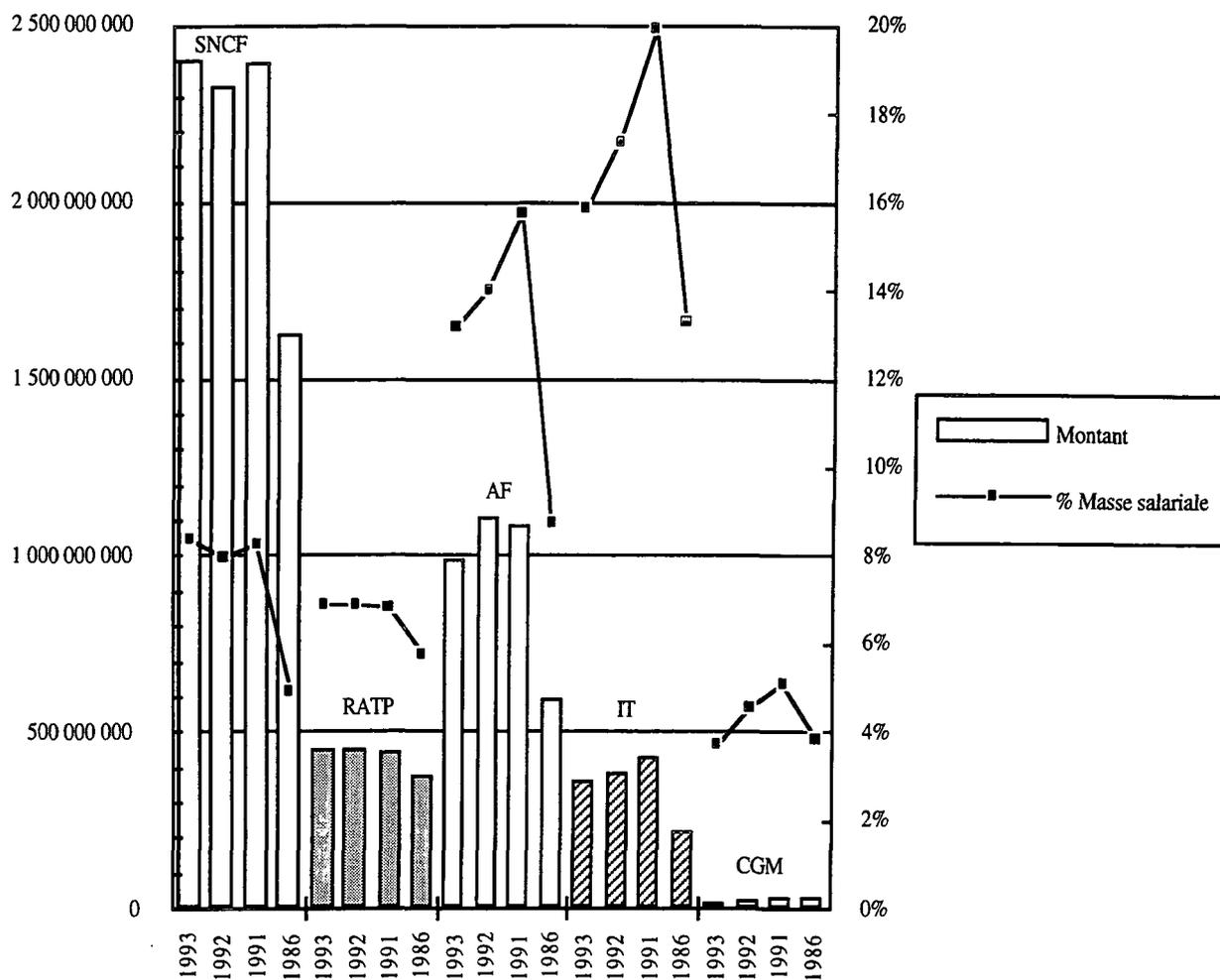
(*) : ramené à 17,33% en comptant les transformations d'OMN(Officiers Mécaniciens Navigants), les formations des pilotes ab initio interne et les contrats de qualification DM

Sources : Bilans Sociaux/1992

Les grandes entreprises publiques de transport réalisent des efforts de formation intenses à comparer aux entreprises du TRM. Mais les montants ne sont pas en rapport direct avec la dimension des entreprises. Il y a de larges dispersions entre les 5 grandes entreprises publiques de transport. AF et IT réalisent les efforts de formation les plus soutenus de toute l'économie. IT pousse son effort de formation jusqu'à 17% de sa masse salariale en 1992. Suivent la SNCF et la RATP très proches l'une de l'autre. La CGM se trouve dans une situation intermédiaire entre les autres grandes entreprises publiques et les grandes entreprises du TRM, légèrement supérieure à la moyenne nationale.

On mesure l'importance des efforts consacrés par les grandes entreprises publiques de transport pour la formation permanente dont l'enjeu est stratégique. Ces efforts sont menés de manière cohérente dans le temps.

Montant et part de la masse salariale consacrée à la formation continue dans les grandes entreprises publiques de transport



En francs constants 1993

Sources : Bilans sociaux 1993, 1992, 1991 et 1986

Évolution de l'emploi et de l'effort de formation entre 1986, 1991 et 1993

	1991-1993		1986-1991	
	Emploi	% Formation Permanente/MS	Emploi	% Formation Permanente/MS
	Δ% annuel	Δpts annuel	Δ% annuel	Δpts annuel
SNCF	-2,95%	0,07	-3,13%	0,63
RATP	-0,69%	0,05	-0,21%	0,10
AF	2,43% (*)	-1,27	2,13%	1,09
IT	1,48%	-2,06	7,97%	1,12
CGM	-26,43%	-0,71	-6,37%	0,29

(*)Embauche du personnel UTA en 1992

Sources : Bilans sociaux 1993, 1991 et 1986

Entre 1986 et 1991, période de croissance économique, les dispersions d'efforts de formation s'accroissent. Seule la SNCF change la hiérarchie des efforts de formation en rattrapant la RATP pour finalement la dépasser de 1,5% en 1991. AF et IT développent leur effort de formation sans commune mesure avec les autres grandes entreprises publiques. Ces entreprises de transport aérien ont une politique de formation à la mesure de leur politique d'embauche et de leur aisance économique d'alors. IT accroît ses effectifs de 8% en moyenne annuelle pendant 6 ans. Le monde aérien connaît une période de développement euphorique. Au regard des autres grandes entreprises publiques, la RATP développe peu sa formation. Même la CGM accentue sa formation. Alors qu'elle est en réduction d'effectifs importante puisqu'en matière d'emploi, sa politique est symétrique à celle d'IT.

La formation permanente devient un enjeu considérable. En effet, la SNCF réduit ses effectifs et donne dans le même temps une place de plus en plus importante à la formation. Il en est de même pour la RATP mais avec moins d'ambition.

De 1991 à 1993, les entreprises subissent le ralentissement économique. La SNCF réduit ses effectifs avec la même régularité (la part des agents du cadre permanent est de 95,5%) et sa politique de formation s'infléchit. Toutefois, en comparaison avec les autres grandes entreprises publiques, la SNCF maintient son effort. AF et IT diminuent leur politique de formation mais il s'agit de faire des économies. Les temps ont changé avec la déréglementation du transport aérien en 1991. Même à la CGM, la formation garde de son importance par rapport à la taille de l'entreprise. La CGM réduit ses effectifs de moitié en 2 ans (la CGM se filiale au mois de Mai 1993) et l'effort de formation diminue, certes, mais beaucoup moins qu'on ne pourrait s'y attendre comparé au repli d'AF et d'IT. En période de récession, la SNCF et la RATP infléchissent la progression de leur effort de formation et conservent leur politique de réduction d'effectifs. La politique de formation subit directement la recherche d'économies mais elle garde la même place relative qu'en période de croissance vis à vis de l'emploi. Seul IT change de démarche parmi les grandes entreprises publiques : l'embauche est notable alors que la diminution de l'effort financier de formation est la plus forte.

La formation permanente est-elle un moyen de développement encore important pour la SNCF ? (2.2)

Qu'attend la RATP de la formation permanente ? Son niveau de formation est-il suffisant ? (2.3)

Malgré la déréglementation récente, les entreprises de transport aérien estiment-elles leurs personnels assez formés ou parviennent-elles à réduire les coûts après une forte évolution de leurs dépenses ? (2.5)

2.2 - Conjugaison des politiques de formation, d'emploi et de rémunération sur la productivité de l'emploi

La productivité de l'emploi est ici calculée en rapportant la Valeur Ajoutée Brute aux Coûts des Facteurs (VABCF) de la SNCF et de la RATP à leurs effectifs et en rapportant la Valeur Ajoutée Hors Taxe (VAHT) des autres grandes entreprises publiques de transport et de l'ensemble du secteur du TRM à leurs effectifs respectifs. En 1991, année de retournement économique, les efforts de formation les plus importants correspondent globalement aux productivités de l'emploi les meilleures et aux rémunérations les plus élevées. Il en est ainsi pour les entreprises de transport aérien et dans une moindre mesure pour les entreprises de transport terrestre vis à vis du TRM. Il convient de préciser que la productivité de l'emploi est ici apparente : elle est la conjugaison de l'efficacité des salariés mais aussi de nombreux autres facteurs comme l'évolution des effectifs, les investissements, les prix des consommations intermédiaires ou les tarifications pratiquées. Mais on observe des nuances d'une grande entreprise publique à l'autre.

Formation permanente, emploi, productivité de l'emploi et rémunération dans les grandes entreprises publiques de transport et l'ensemble du secteur du Transport Routier de Marchandises
En francs constants 1992 (&)

		%Formation Permanente/MS	Emploi	RAB moyenne	VABCF/Emploi
SNCF	1992	7,98%	198180	141324	193370
	1991	8,26%	203846	136957	189778
	$\Delta(91/86)$	+3,36pts	-14,22%	9,06%	19,22%
RATP	1992	6,88%	39986	158292	355299
	1991	6,80%	39913	158118	362260
	$\Delta(91/86)$	+1,02pts	-1,05%	3,83%	VAHT/Emploi
AF	1992(*)	14,01%	37894	212128	403543
	1991	15,73%	34661	194565	324066
	$\Delta(91/86)$	+6,99pts	13,31%	-10,74%	-3,61%
IT	1992	17,33%	11055	213752	454894
	1991	19,96%	10821	212864	362140
	$\Delta(91/86)$	+6,65pts	24,39%	9,41%	13,39%
CGM	1992	4,56%	2871	241482	138386
	1991	5,12%	3028	233351	88693
	$\Delta(91/86)$	+1,31pts	-28,77%	22,04%	20,93%
TRM	1992	2,10%(\$)	283805	96566	178797
	1991	1,94%(\$)	274652	96854	179034
	$\Delta(91/86)$		21,52%	3,02%	27,21%

(&)Déflateur PIB pour la RAB moyenne et déflateurs Commission des comptes transports par secteur d'activité pour la VA/Emploi
VABCF : Valeur Ajoutée Brute aux Coûts des Facteurs (i.e.d. sont comptées les subventions de l'État et des collectivités)

VAHT : Valeur Ajoutée Hors Taxe

RAB : Rémunérations Annuelles Brutes

MS : Masse Salariale

(*)Absorption d'UTA par AF en 1992, les données présentent l'ensemble des deux sociétés

(\$)Entreprises du TRM de plus de 300 salariés

Sources : Enquête Annuelle d'Entreprise, OEST/AF, IT, CGM, TRM1992, 1991, 1986, 1985

Bilans sociaux, formation permanente/1992, 1991, 1986, 1985

Memento de statistiques, OEST/RATP, SNCF1992, 1991, 1986, 1985

Déflateur PIB 1992			
85	86	91	92
1,24	1,21	1,03	1,00

Déflateur VA 1992				
APE	85	86	91	92
S68 Ch de Fer	1,18	1,14	1,03	1,00
S691 TRM	1,01	0,91	1,01	1,00
S692 Voyageurs	1,40	1,31	1,07	1,00
S71 Maritime	0,26	0,26	0,42	1,00
S72 Aérien	0,84	0,83	0,88	1,00

En effet, en 1991, la productivité de l'emploi dans les entreprises du TRM est faible. Le niveau de l'effort de formation et celui des rémunérations sont à son image. La progression des rémunérations est très faible. Mais la productivité apparente de l'emploi augmente très fortement de 1986 à 1992. Le secteur est en plein développement : le nombre des emplois progresse de 22% sur la même période !

La SNCF accompagne sa politique de formation ambitieuse par une progression des salaires importante. Mais son niveau de rémunération est le plus faible de toutes les grandes entreprises publiques de transport. Elle s'attaque à une productivité de l'emploi qui s'approche plus de celle du secteur du TRM que des autres grandes entreprises publiques. Ceci est d'autant plus vrai que les subventions de l'État et des collectivités comptent à peu près pour la moitié de sa VABCF. Avec un effort de formation et une politique de réduction d'effectifs cohérents de 1986 à 1992, la SNCF connaît des gains de productivité de l'emploi importants : une progression de 19% en 5 ans ! L'investissement en formation, la progression des revenus et la contraction des effectifs s'avèrent payants pour l'entreprise de transport ferroviaire. A-t-elle par ailleurs réalisé des investissements forts efficaces sur la productivité ?

La RATP occupe une position médiane. Il faut toute fois noter que sa productivité de l'emploi, légèrement plus proche de celle des entreprises de transport aérien que de l'entreprise de transport ferroviaire, est soutenue par les subventions publiques qui lui sont accordées. On note une baisse de 1991 à 1992.

D'une manière inattendue avec les moyens consacrés à la formation, la productivité de l'emploi d'AF diminue de la manière la plus importante des grandes entreprises publiques : moins 4% en 5 ans. La politique d'embauche forte et la diminution du salaire moyen semblent dévalorisantes pour cette société malgré la force de sa politique de formation. La productivité de l'emploi a peut-être été entachée par la déréglementation et par une politique commerciale agressive de l'ensemble du secteur aérien. L'effort financier de formation d'IT le plus élevé des grandes entreprises publiques de transport correspond à la productivité de l'emploi la plus importante et une hausse entre 1986 et 1991, contrairement à AF. Cette progression se réalise malgré des embauches plus importantes. Sa politique de rémunération est soutenue.

Une politique de rémunération semble être un facteur d'accompagnement important pour qu'une politique de formation soit suivie d'une augmentation de la productivité de l'emploi. Il en est tout autrement pour la CGM. La très forte progression des rémunérations de 1986 à 1991 s'accompagne d'une envolée de la productivité consécutive à une réduction d'effectifs massive. Le niveau de l'effort de formation continue de progresser.

L'augmentation de la productivité de l'emploi par la formation semble une réalité pour ces grandes entreprises de transport, à condition qu'elle soit accompagnée d'une progression des revenus. La motivation joue-t-elle un rôle prépondérant dans la mise en place d'un programme de formation ? (2.4.)

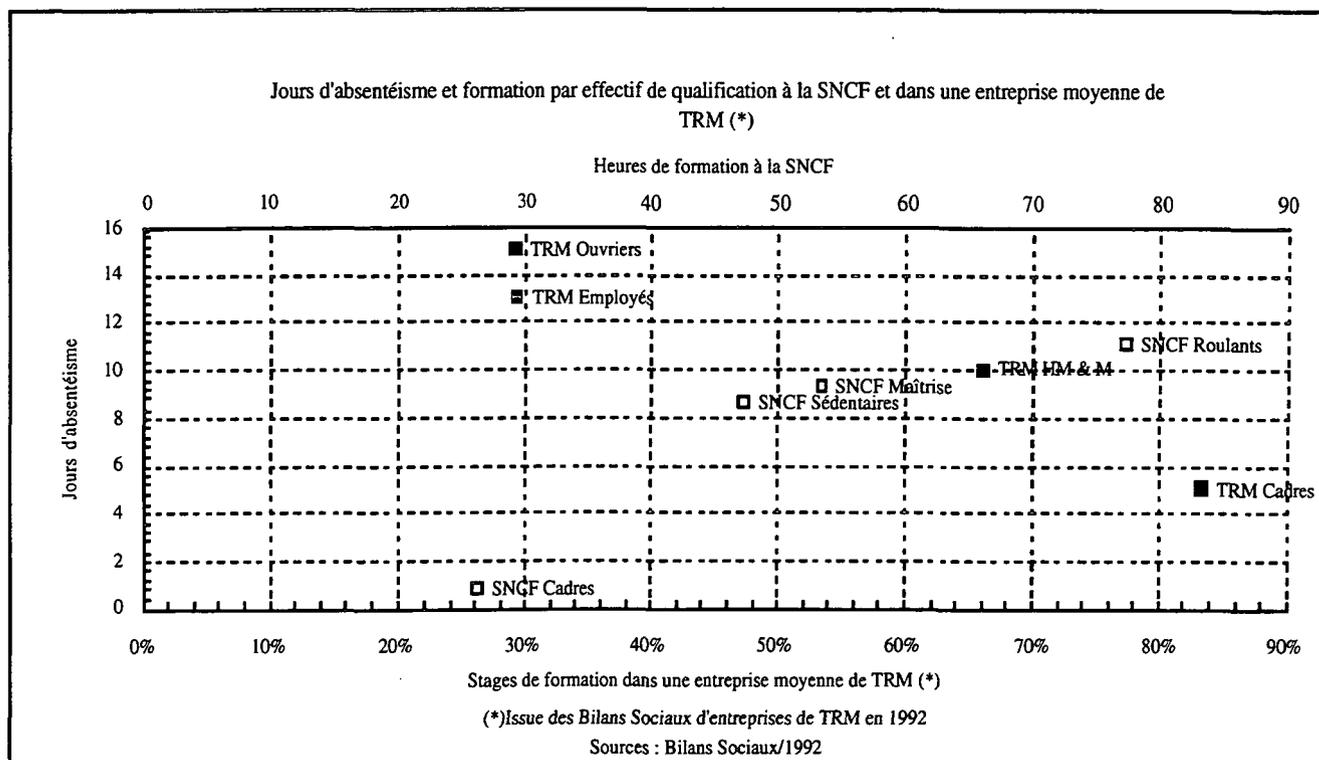
À l'inverse du TRM, la SNCF, la RATP, et dans un proche passé la CGM mettent en oeuvre une politique de formation plus affirmée qu'une politique d'embauches.

L'effort de formation est-il plus important pour les entreprises jeunes moins expérimentées ? Les entreprises "dans la force de l'âge" ont-elles besoin de remettre à niveau leur personnel ?

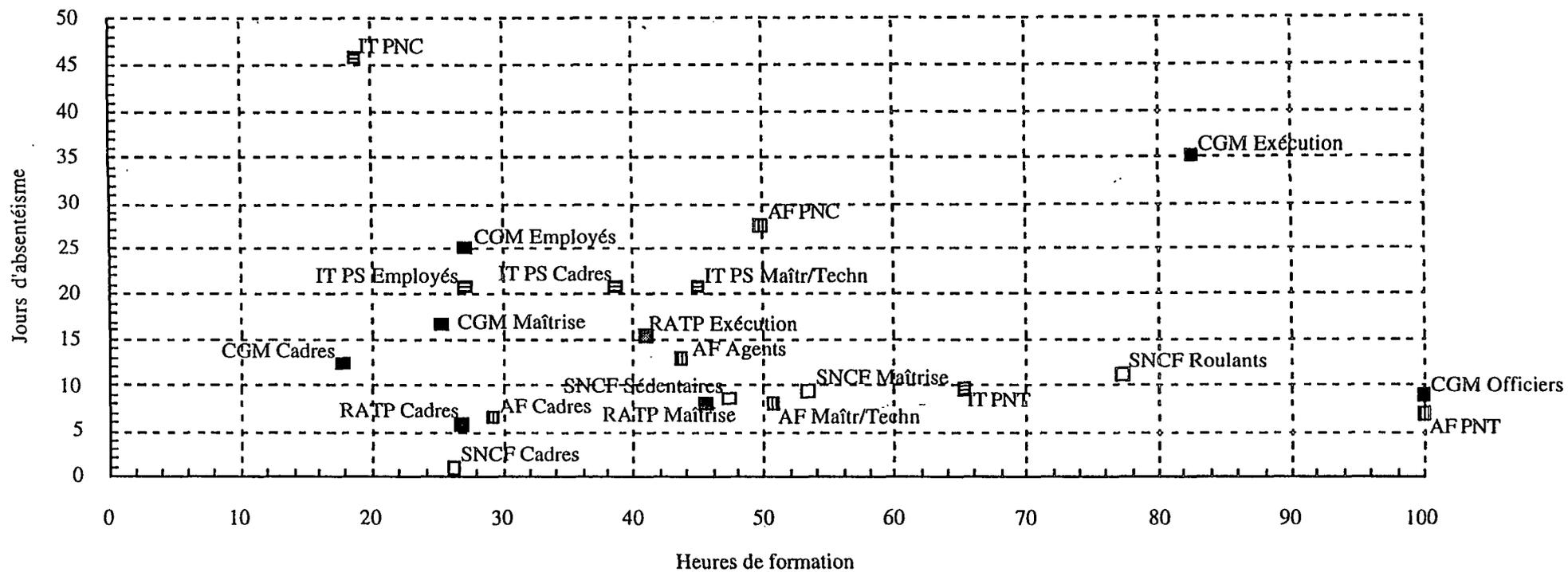
2.3 - Quantité de formation réalisée et motivation des salariés

Certes une politique de formation correspond à une volonté de modifier l'outil de production, d'augmenter la productivité de l'emploi. Elle est une volonté de la direction. Mais sa réalisation dépend également de la motivation des salariés. Ici, on considère que les jours d'absentéisme tous confondus sont représentatifs de l'ardeur des salariés à venir à leur travail. Les disparités sont grandes entre les qualifications d'une même société. D'une manière générale, les cadres s'absentent moins que la maîtrise et elle-même moins que les employés. La hiérarchie se reproduit dans les qualifications d'exécution entre le Personnel Navigant Technique (PNT) et le Personnel Navigant Commercial (PNC), entre les officiers et les exécutants navigants et entre les sédentaires et les roulants (les ouvriers pour le TRM). Plus le niveau de qualification baisse plus l'absentéisme augmente. Cela peut être dû aux risques encourus dans l'exercice des différents métiers. Il est plus fatigant de conduire un camion que d'être assis derrière un écran d'ordinateur et les occasions d'être absent plus nombreuses. Il est plus motivant d'avoir des responsabilités que d'être exécutant. Les écarts d'absentéisme d'une même qualification entre deux sociétés se retrouvent dans les écarts de formation : plus l'absentéisme d'une qualification est forte d'une entreprise à l'autre et moins la réalisation de formation est importante, les deux aspects reflétant la motivation du personnel de l'entreprise.

Absentéisme et formation par qualification dans les grandes entreprises publiques de transport et une entreprise moyenne de TRM (*) en 1992

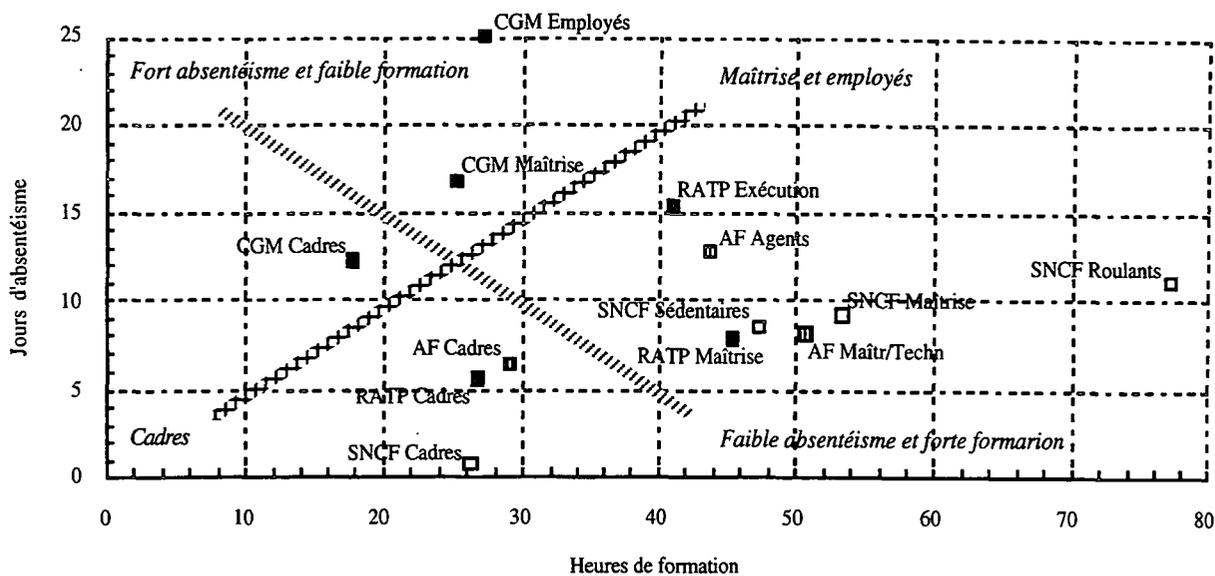


Jours d'absentéisme et heures de formation par effectif de qualification dans les grandes entreprises publiques de transport



Sources : Bilans Sociaux/1992

Jours d'absentéisme et heures de formation par effectif de qualification (cadres, maîtrise et employés) dans les grandes entreprises publiques de transport



Sources : Bilans Sociaux/1992

SNCF	Cadres	Maîtrise	Sédentaires	Roulants		Total
Formation	26	53	47	77		51
Absentéisme	0,8	9,2	8,5	11,0		13,8
RATP	Cadres	Maîtrise	Exécution			Total
Formation	27	45	41			41
Absentéisme	5,6	7,8	15,3			13,2
AF	Cadres	Maîtr/Techn	Agents	PNT	PNC	Total
Formation	29	51	44	385	50	71
Absentéisme	6,3	8,1	12,8	7,3	27,2	13,6
IT	Cadres	Maîtr/Techn	Employés	PNT	PNC	Total
Formation	39	45	27	65	19	34
Absentéisme			20,7(#)	9,6	45,7	24,0
CGM	Cadres	Maîtrise	Employés	Officiers	Exécution	Total
Formation	18	25	27	172	83	66
Absentéisme	12,2	16,7	24,9	7,6	35,1	20,7
TRM	Cadres	HM & M	Employés	Ouvriers		Total
Formation(§)	83,5%	66,2%	29,3%	29,2%		39,1%
Absentéisme	5	10	13	15		11

(*) Issue de l'Étude des Bilans Sociaux d'entreprises de TRM en 1992

Formation=Nombre d'heures de formation par effectif mensuel moyen de qualification

Absentéisme=Nombre de journées d'absence pour maladie, accident du travail, maternité et congés autorisés par effectif mensuel moyen de qualification

HM&M : Haute Maîtrise et Maîtrise, PS : Personnel Sédentaire, PNT : Personnel Navigant Technique, PNC : Personnel Navigant Commercial

(#) Total PS

(§) Nombre de stages par effectif mensuel moyen de qualification exprimé en %

Sources : Bilans Sociaux/1992

En opposition à la "sagesse" de la politique de formation de la RATP, on retrouve la politique ambitieuse et réussie de la SNCF : pour les qualifications d'exécution, l'absentéisme est moins important et la formation réalisée par les salariés plus importante.

On remarque également l'insuccès de la politique de formation de la CGM, en 1992, pour laquelle la formation réalisée du personnel sédentaire, qualification par qualification, est la plus faible et l'absentéisme le plus important. Cette déconvenue est à rapprocher du contexte général de l'entreprise. En ce qui concerne les entreprises de transport aérien, le lien entre formation et absentéisme est très visible pour le PNT et le PNC. Le Personnel Navigant (PN) d'AF est plus longtemps formé et l'absentéisme est moins élevé qu'à IT. Il en va, globalement de même, pour les qualifications les moins élevées du Personnel Sédentaire (PS).

La répartition des réalisations de formation entre qualifications des grandes entreprises publiques de transport est inverse de celle d'une entreprise moyenne de TRM : les personnels de qualifications correspondant aux métiers de base des grandes entreprises publiques sont plus formés que les cadres des ces même entreprises et l'effort de formation est soutenu pour les personnels de maîtrise de toutes les grandes entreprises publiques.

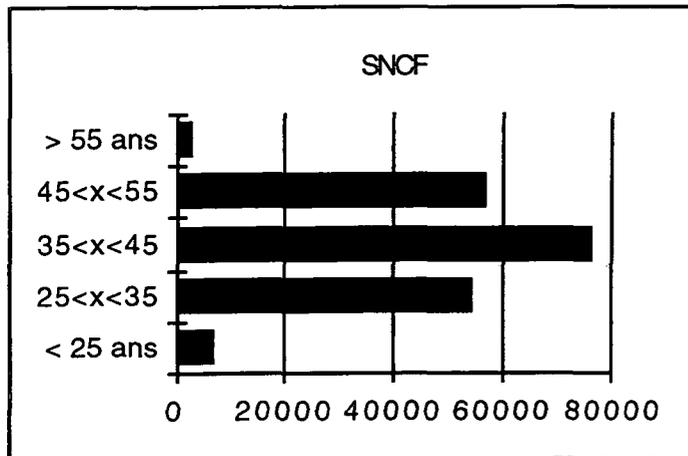
La réalisation en formation d'IT est faible à côté de celle d'AF alors que les efforts financiers consentis sont les plus importants des grandes entreprises publiques (2.1). Quel est le coût de la formation à IT par rapport à celui d'AF ? (2.5) La formation à IT est-elle plus efficace que pour son homologue du transport aérien international ?

2.4 - Renouvellement du personnel des entreprises et politique de formation

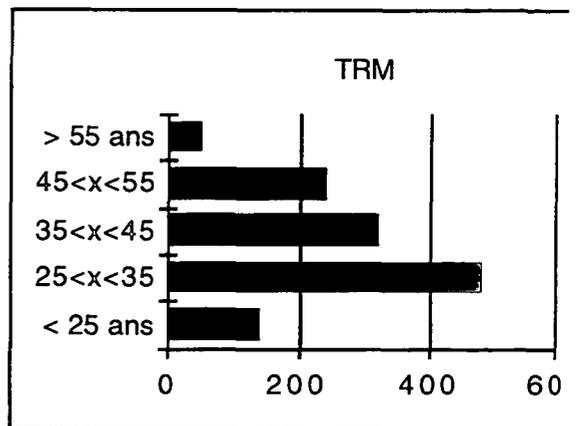
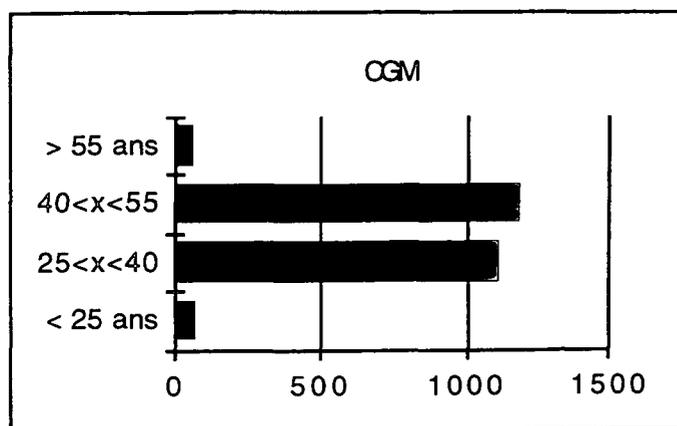
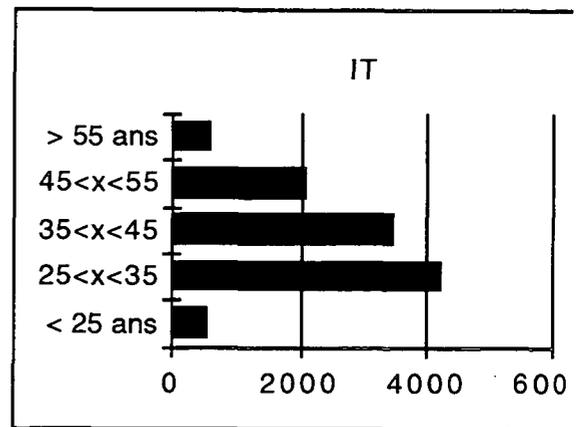
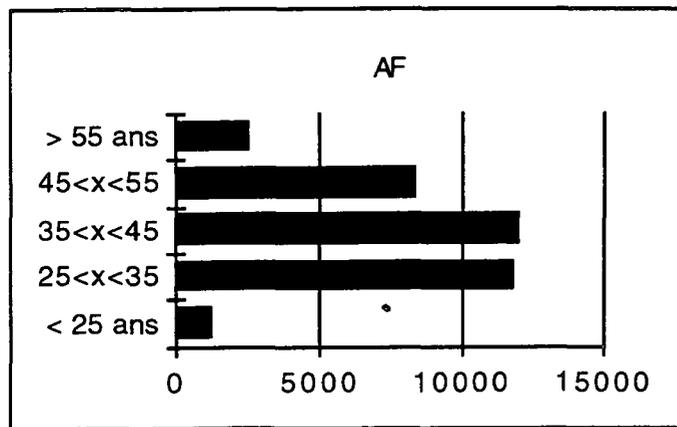
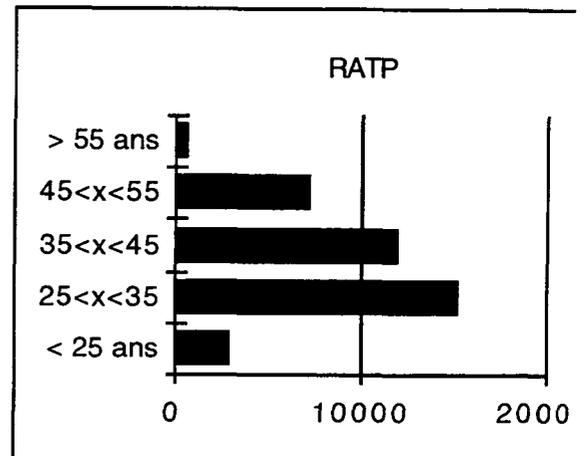
On ne dispose pas, hélas, de moyens suffisants pour connaître les besoins en formation des personnels en fonction de leur âge ou de leur ancienneté. La répartition des effectifs en fonction de leur âge et de leur ancienneté nous permet cependant de supposer que les grandes entreprises publiques forment plutôt le personnel expérimenté.

Répartition par âge des effectifs des grande entreprises publiques de transport et d'une entreprise moyenne de Transport Routier de Marchandises

Trois entreprises à la pyramide des âges vieillissante



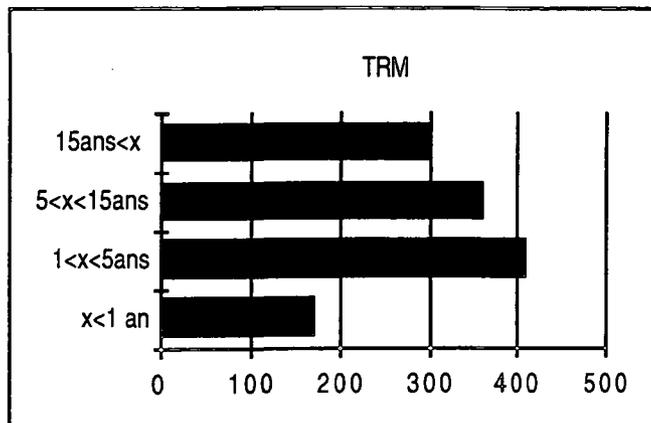
Trois entreprises à la pyramide des âges équilibrée



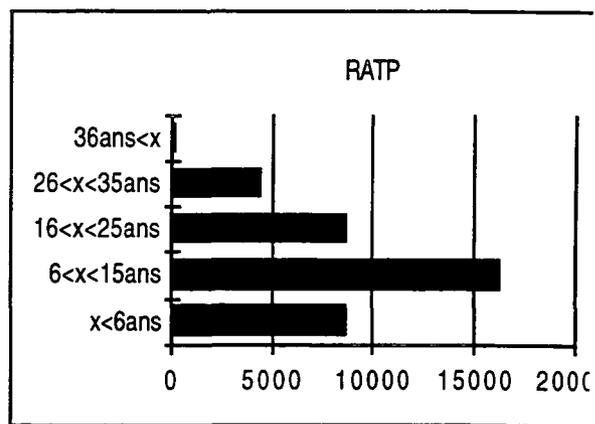
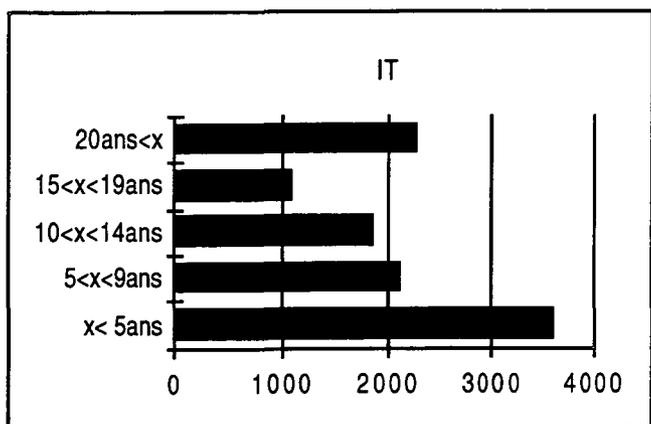
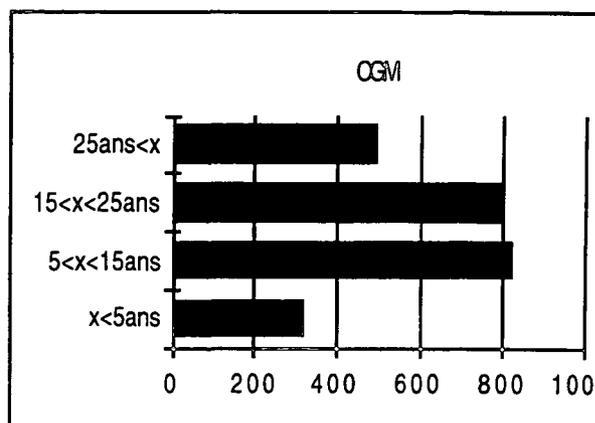
Sources : Bilans sociaux 1992

Répartition par ancienneté des effectifs des Grande Entreprises Nationales de transport et d'une entreprise moyenne de Transport Routier de Marchandises

Deux entreprises jeunes



Deux entreprises aux effectifs stables



Sources : Bilans sociaux 1992

La CGM est la société la plus vieillissante à la fois du point de vue de l'ancienneté et de l'âge. En 1992, elle forme encore beaucoup son personnel navigant. À l'opposé de la CGM, IT est une société qui finalement ne réalise pas beaucoup d'heures de formation par salarié. La RATP est encore dans la moyenne. AF et la SNCF réalisent des programmes de formation honorables. Elles n'équilibrent pas leur pyramide des âges vieillissante. Pour le TRM, la jeunesse du personnel n'est pas prise en compte pour mettre en place une politique de formation ambitieuse. La stabilité de l'emploi dans les grandes entreprises publiques est peut être un atout pour valoriser les formations réalisées. La formation associée à la progression des rémunérations peut apparaître comme une contre partie de la réduction des effectifs.

Jusqu'à quand ces sociétés tiendront-elles sans renouveler leurs effectifs ?

2.5 - Efforts financiers consacrés et coût de la formation

Coût global de l'heure de formation
En francs constants 1993

	1993	1992	1991	1986
SNCF	257	228	218	139
RATP	260	275	257	277
AF	474	443	466	496
IT	757	1002	1133	1034
CGM	134	165	174	108

Coût global de l'heure de formation=Montant global consacré à la formation/Heures de formation réalisées
Sources : Bilans sociaux 1993, 1992, 1991 et 1986

Le coût de la formation est bien évidemment plus important pour les entreprises de transport aérien que pour les entreprises de transport terrestre. La formation d'un pilote "ab initio"⁷ coûte environ 500 000 francs par an. Cependant, alors qu'AF maintient ses coûts de formation, le prix de l'heure de formation d'IT reste très élevé, même après les réductions réalisées en 1993. Ceci relativise l'effort financier d'IT au plus haut parmi les grandes entreprises publiques, et explique également la diminution de la part de la masse salariale consacrée à la formation permanente à partir de 1991. La différence des coûts de formation peut non seulement s'expliquer par la technicité du mode de transport mais aussi par la taille de l'entreprise. En effet, plus une entreprise est grande et plus les moyens de formation sont mobilisables. IT est une petite entreprise en comparaison de son homologue aérien.

La CGM est aussi en charge d'officiers navigants, consommateurs importants d'heures de formation. L'État assume une bonne partie des coûts de formation de la CGM en prenant en charge les élèves officiers. Alors que les entreprises de transport aérien se sont engagées à former de bout en bout des élèves pilotes, alourdissant leur charge de formation entre 1988 et 1991.

La présence des "ab initio" freine-t-elle la productivité moyenne des effectifs de ces deux entreprises ?

Quelle est l'évolution réelle des réalisations de formation, qualification par qualification et entreprise par entreprise ? (4)

Quelle est la nature des formations développées au sein des entreprises ? (4)

⁷ Formation initiale de pilote prise en charge par l'entreprise

2.6 - Lien entre formation permanente et promotion du personnel

Nombre de promotions du personnel dans une catégorie supérieure et évolution

	1993	1992	1991	1986	$\Delta(86/93)$
SNCF	18651	15077	31089	17567	stable
RATP	548	546	678	698	stable
AF	1317	3497	1132	662	augmentation
IT	457	666	579	187	augmentation
CGM	143	132	124	123	stable

Sources : Bilans sociaux/1993, 1992, 1991 et 1986

Nombre de promotions du personnel dans une catégorie supérieure par effectif mensuel moyen et évolution

	1993	1992	1991	1986	Fréquence	$\Delta\%(86/93)$
SNCF	10%	8%	15%	7%	aléas	stable
RATP	1%	1%	2%	2%	régulier	très légère baisse
AF	4%	10%	3%	2%	aléas	augmentation
IT	4%	6%	5%	2%	régulier	augmentation
CGM	9%	6%	5%	3%	aléas	augmentation

Sources : Bilans sociaux/1993, 1992, 1991 et 1986

Seuls la RATP et IT ont des promotions de leurs personnels stables d'une année à l'autre. Pour les autres grandes entreprises publiques, les promotions sont sujettes à des aléas extérieurs à l'évolution dans le temps de l'entreprise. Ainsi, AF intègre en 1992 le personnel d'UTA et réalise, cette année là, trois fois plus de promotions qu'en 1991. 1991 est la date d'un accord sur le déroulement des carrières et des salaires à la SNCF après lequel la part du personnel promu tombe de 15% à 8% en 1992. Le système de promotion du personnel de la RATP est dans les faits indépendant de l'évolution des efforts en matière de formation. À la CGM, l'envolée des promotions correspond à l'année de réduction des effectifs la plus forte ! IT semble mettre en cohérence efforts de formation et promotions. Mais pour cette société, la réduction des dépenses de formation correspond surtout à la réalisation d'économies sur les coûts de formation. L'augmentation du rythme des promotions entre 1986 et 1991 à AF et IT s'explique peut être par la prise en charge des "ab initio" pour lesquels les promotions en cascade font partie du cursus de formation.

Si les promotions peuvent être le résultat de la formation pour quelques salariés, la formation n'est pas à la lumière de ces tableaux le meilleur moyen d'effectuer une carrière au sein des grandes entreprises publiques. Les promotions sont sujettes aux évolutions de la pyramide des âges et des anciennetés conjuguées aux conséquences de la modernisation de l'outil de production et aux objectifs assignés par l'État. La formation permanente est un moyen d'augmenter l'efficacité des salariés. Les promotions qui peuvent s'en suivre se font par à-coups. La formation permanente ne semble pas prise en compte dans les grandes entreprises publiques comme un élément dynamique d'évolution des salariés et de l'entreprise en général, tout au moins à une brève échéance. La formation permanente est peut-être un investissement à long terme dont la nature ne permet pas de sentir les effets à court terme face à d'autres événements de l'entreprise telle qu'une politique d'embauche.

Les grandes entreprises publiques de transport sont-elles dotées de procédures de reconnaissance des qualifications acquises; leur système de promotion est-il directement lié à la formation permanente (3) ?

Ainsi à la RATP, "Les mobilités promotionnelles peuvent se faire au choix (i.e.d. à l'ancienneté ou à l'avancement) ou après examen ou essais professionnels, ou par concours. Le système de promotion est au coeur du "compromis social" noué à la régie, notamment dans sa partie le plus mythique, celle du concours. Les stages de promotion ne représentent que le support à la forme concours (i.e.d. la préparation aux concours). La forme concours est le moyen dominant d'accès aux autres catégories professionnelles et hiérarchiques."⁸ En clair, le système existe mais est faiblement accessible. Il faut souligner que l'accessibilité à la promotion est un thème majeur des accords collectifs sur la formation professionnelle continue signés en 1991.

⁸ Juin 1994, page 18, Entre adaptation et rupture : formation et mobilité dans la réforme à la RATP, Philippe Mehaut, Fabrice Sacher

3 - Accords collectifs sur la formation permanente et pratique de la formation au sein des entreprises

À la lecture des bilans sociaux, les grandes entreprises publiques de transport mènent des politiques de formation soutenues et cohérentes dans le temps. La formation permanente subit directement les évolutions économiques de l'entreprise et les événements marquants de son histoire. La formation permanente est un enjeu capital du point de vue des grandes entreprises publiques puisqu'elles lui donnent une place importante à côté de celle de l'embauche. Elle est un moyen indéniable d'augmenter la productivité du travail des salariés, d'autant plus efficace qu'elle est accompagnée d'une politique de rémunération. La quantité de formation dispensée est directement liée à la motivation des salariés. Les entreprises dont les effectifs sont stables et expérimentés mettent en œuvre des actions de formation plus importantes que les entreprises jeunes. La formation permanente des grandes entreprises publiques de transport est incomparablement plus développée que celle des entreprises du TRM. Les coûts de formation sont variables d'une grandes entreprises publiques à l'autre. La formation permanente n'est pas un élément décisif de la carrière des salariés. Les promotions se décident par à-coups, parfois au gré d'événements indépendants de l'évolution dans le temps de l'entreprise. L'amélioration de la productivité des salariés ne doit pas masquer les difficultés liées au renouvellement des effectifs et à leur progression au sein de l'entreprise.

La formation permanente dans les grandes entreprises publiques est bien développée sous l'aspect "formation instruction" (cf. 1.2). La formation dite "dynamisante" (cf. 1.2) est peu intégrée aux choix stratégiques de l'entreprise. Les accords collectifs sur la formation professionnelle continue de la RATP (3.1) et de la SNCF (3.2) expriment bien l'état actuel de la pratique de la formation permanente. Les différents acteurs laissent entrevoir la façon dont les salariés perçoivent leurs perspectives d'avenir dans leur entreprise (3.3).

3.1 - Accord collectif sur la formation professionnelle continue à la RATP (1991)

À l'aboutissement de cet accord collectif, les négociations entre direction de la RATP et organisations syndicales n'ont pas porté sur le contenu de la formation ou sur le niveau de l'effort à y consacrer.

Les négociations ont porté sur les outils à créer pour accéder à une formation répondant à "une logique d'investissement partagé". Les acteurs décident de mettre en place des "plans individuels de formation". "Le contenu (...) est défini à partir des objectifs collectifs de l'entreprise et des objectifs individuels des salariés". La formation se réalise grâce à un "crédit d'évolution professionnelle". Il s'agit tout simplement de donner à l'agent le temps nécessaire pour suivre sa formation. Un "passeport formation" (entendre Curriculum Vitae) est rédigé ou mis à jour lors d'un entretien individuel spécifique avec les responsables Formation ou Ressources Humaines.

L'accord collectif porte également sur la mise en forme et sur l'élaboration du plan de formation. Le plan de formation de la RATP doit être la consolidation des plans de formation de toutes les unités. Le plan de formation de chaque unité doit tenir compte des plans individuels de formation créés.

3.2 - L'accord collectif sur la formation à la SNCF (1994)

L'accord collectif de la SNCF ressemble à celui de la RATP. Le préambule précise "la formation constitue un instrument de convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles; elle est à la fois facteur d'épanouissement de tous les salariés et facteur de développement pour l'entreprise." Il met en place les mêmes outils que ceux de la RATP : un entretien individuel de formation, un plan individuel de formation, un crédit individuel de formation. L'accord collectif traite également de l'élaboration du plan de formation. Il prévoit de négocier ultérieurement la reconnaissance des qualifications. En terme de contenu, il ne fait que rappeler l'importance de la place de la sécurité et de la qualité dans la politique de formation.

Les autres grandes entreprises publiques ne disposent pas d'accord collectif. Leur plan de formation et l'élaboration de la politique de formation n'ont que les contraintes légales à respecter.

3.3 - Synthèse des entretiens avec les différents acteurs

La formation permanente est à la SNCF un lieu de discussion entre les salariés et la direction. Les nettes démarches évolutives de l'appareil de formation à la SNCF font apparaître une volonté de tous les acteurs de travail commun. L'accord collectif repousse à une échéance ultérieure le thème majeur que constitue la reconnaissance des qualifications et les promotions. Devant l'évolution des métiers et leur automatisation, la SNCF a recruté du personnel qualifié et de compétence transversale. Les évolutions de carrière à l'ancienneté et les promotions après examens se sont trouvées pour partie bloquées par les recrutements et la réduction globale des effectifs de la société. Les compétences allant de pair avec la hiérarchie, la formation permanente n'est pas encore vécue par les cheminots comme un moyen de progression. Les cheminots perçoivent moins leur avenir dans cette société. Pourtant, les objectifs des actions de formation vont plus loin que la simple sécurité et qualité du service rendu, partie intégrante de la culture de l'entreprise. Tous les changements de comportement vis-à-vis de la clientèle sont finalisés dans la formation. La SNCF est en train de réaliser un bouleversement culturel dans lequel la formation permanente tente de trouver sa place à côté des habitudes de progression de carrière. La formation permanente est un espace de dialogue ouvert à côté des statuts de promotion rigides.

La situation à la RATP est quelque peu similaire à celle de la SNCF. Les acteurs soulignent que l'augmentation des coûts est, pour l'instant, suivie de recherche de rentabilité. Les directions d'exploitation (directions de lignes) ayant en charge à la fois le recrutement, la décision des formations et la rentabilité d'exploitation.

La formation permanente dans les entreprises de transport terrestre de culture technique est largement axée sur la sécurité et la qualité du service public. Elles connaissent des mutations technologiques et des évolutions de métiers importantes. L'enjeu de la formation permanente devient celui des négociations qui accompagnent les changements culturels qu'elles doivent opérer.

À IT, la distinction est nette entre la formation d'entreprise et la formation personnelle. Seule la formation nécessaire est dispensée dans un contexte de maîtrise des coûts et de réduction d'effectifs.

Dans le monde du transport aérien, la formation s'oriente vers un objectif de clientèle.

À la CGM, la formation répond à une notion d'investissement. Au cours d'un entretien général annuel, le salarié et le responsable de service définissent les besoins et remplissent une fiche d'inscription suivant un répertoire de formations. La mobilité se fait au travers du volontariat pour un départ de la société. Les budgets de formation à la baisse ne sont plus atteints par manque de candidats. L'État assume une partie des coûts de formation de reconversion.

4 - Contenu de la formation permanente au travers des plans de formation

Les efforts financiers de formation ne sont pas représentatifs des heures dispensées. Les coûts de formation sont variables de 1 à 6 entre les grandes entreprises publiques. Les pédagogies de stage sont différentes : un salarié d'IT peut suivre de nombreux stages très courts dans une même année. On mesure la quantité de réalisation de formation par effectif de qualification afin de mieux cerner la répartition des efforts réels de formation.

Heures de formation par effectif de qualification dans les grandes entreprises publiques de transport et une entreprise moyenne de TRM (*) en 1992

SNCF	Cadres	Maîtrise	Sédentaires	Roulants		Total
	26	53	47	77		51
RATP	Cadres	Maîtrise	Exécution			Total
	27	45	41			41
AF	Cadres	Maîtr/Techn	Agents	PNT	PNC	Total
	29	51	44	385	50	71
IT	Cadres	Maîtr/Techn	Employés	PNT	PNC	Total
	39	45	27	65	19	34
CGM	Cadres	Maîtrise	Employés	Officiers	Exécution	Total
	18	25	27	172	83	66
TRM (#)	Cadres	HM & M	Employés	Ouvriers		Total
	83,5%	66,2%	29,3%	29,2%		39,1%

(*) Issue de l'Étude des Bilans Sociaux d'entreprises de TRM en 1992

Formation=Nombre d'heures de formation par effectif mensuel moyen de qualification

HM&M : Haute Maîtrise et Maîtrise, PS : Personnel Sédentaire, PNT : Personnel Navigant Technique, PNC : Personnel Navigant Commercial

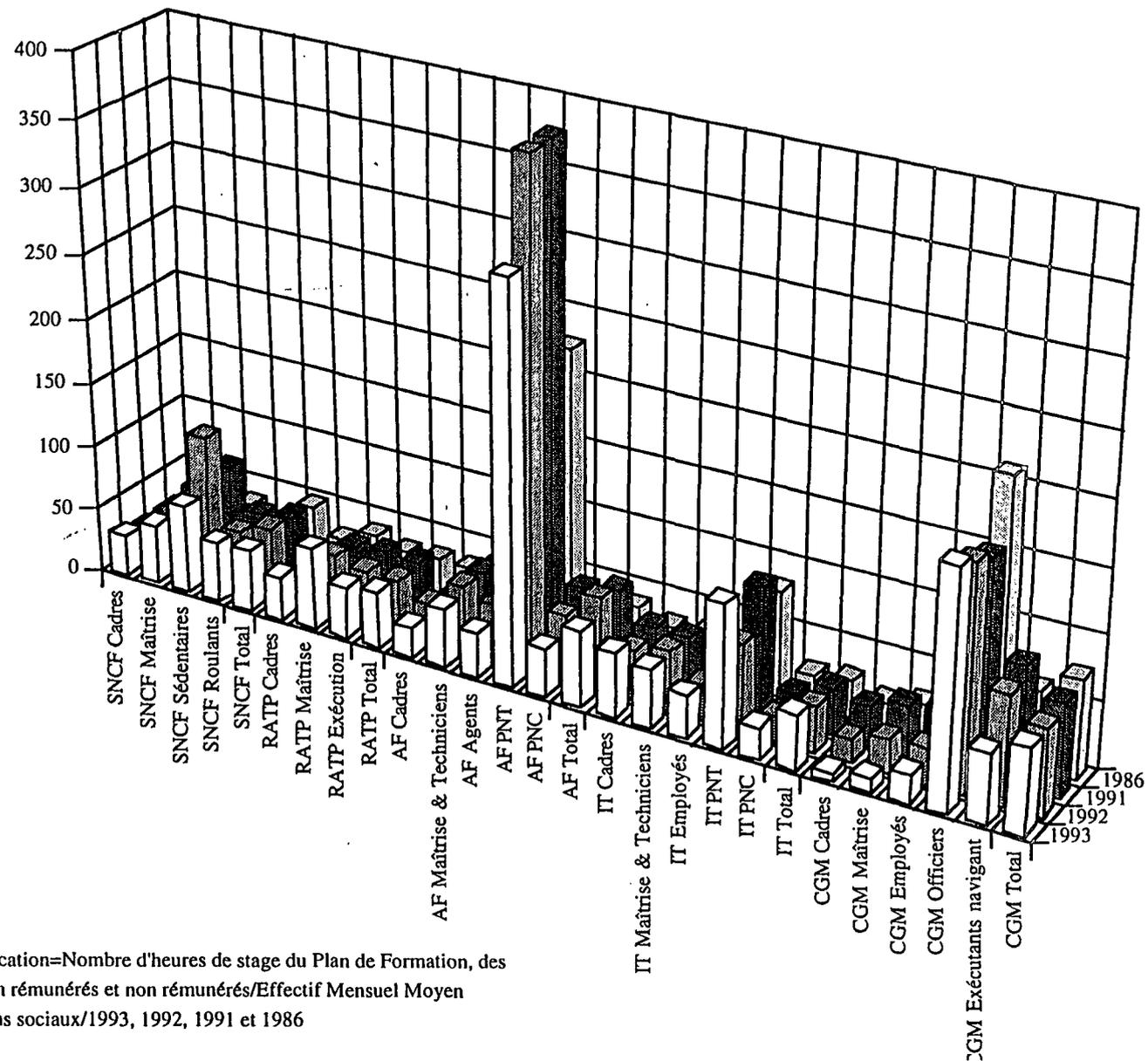
(#)Nombre de stages par effectif mensuel moyen de qualification exprimé en %

Sources : Bilans Sociaux/1992

Les formations sont très disparates d'une qualification à l'autre et d'une société à l'autre. Le personnel des grandes entreprises publiques est incomparablement mieux formé que celui des entreprises du TRM. À l'inverse des grandes entreprises publiques, l'encadrement des entreprises du TRM capte l'essentiel de la formation par opposition aux qualifications d'employés et d'ouvriers (y compris les roulants) de ce secteur. Le personnel des grandes entreprises publiques est employé dans de meilleures conditions que celui des entreprises du TRM. Contrairement au TRM, les personnels ouvriers des grandes entreprises publiques sont de moins en moins nombreux. Les grandes entreprises publiques sont motivées pour élever le niveau de qualification de leurs employés et agents, dont beaucoup sont protégés par un statut.

D'une manière générale, le Personnel Navigant (PN) est mieux formé que le Personnel Sédentaire (PS). Ainsi, le Personnel Navigant Technique (PNT) d'AF et les officiers de la CGM bousculent toutes les qualifications des autres grandes entreprises publiques. Le PS de la CGM est peu motivé par les perspectives de la société pour se former. Les cadres d'IT sont mieux formés que ceux des autres grandes entreprises publiques, les employés de cette entreprise parviennent difficilement au niveau de ceux de la CGM. Le PN d'IT dispose d'un nombre d'heures de formation moindre que celui d'AF. La situation d'IT n'est pas celle d'AF. IT ne forme ses pilotes que sur 6 machines différentes alors que la flotte d'AF s'étend à 16 appareils. Le Personnel Navigant Commercial (PNC) d'IT n'assure que des courriers courts alors que celui d'AF des courriers plutôt longs et internationaux. Les exigences ne sont pas les mêmes. À ses raisons techniques vient s'ajouter l'accroissement de formation des pilotes "ab initio". AF embauche 400 pilotes "ab initio" entre 1988 et 1990. À partir de 1993 seulement, AF parvient à réduire les heures de formation du PNT. AF n'embauche plus de PNC et les formations dispensées diminuent à partir de 1992. IT n'a pas embauché de PNC depuis quelques années et n'assure plus qu'une formation d'entretien. L'arrivée de l'A330, à IT en 1992, vient perturber la recherche d'économies. Les accidents de la politique de formation des personnels suivent ceux de la politique d'embauche. Pour l'entreprise de transport maritime, la réduction des équipages nécessite des compétences larges. La formation du PN est soutenue.

Répartition de la formation par qualification dans les Grandes Entreprises Nationales de transport



Répartition de la formation par qualification=Nombre d'heures de stage du Plan de Formation, des Congés Individuels de Formation rémunérés et non rémunérés/Effectif Mensuel Moyen

Sources : Bilans sociaux/1993, 1992, 1991 et 1986

Les entreprises de transport terrestre et aérien sont finalement assez homogènes dans la répartition des formations à la maîtrise, aux techniciens, aux agents, aux sédentaires. Seuls les employés d'IT dénotent. Les grandes entreprises publiques sous-traitent de plus en plus leur travail technique et intègrent leur mode de transport dans une chaîne complète. Le métier de la CGM n'est plus d'assurer des liaisons maritimes mais de vendre des lignes multimodales de porte à porte. Les grandes entreprises publiques ont de plus en plus besoin d'un PS de compétence transversale. La RATP apprend à son personnel au travers de son plan de formation à déléguer sa maîtrise d'ouvrage et à connaître l'entreprise. La RATP favorise la mobilité interne et horizontale. La promotion ne progresse pas. De ce point de vue, les contraintes de formation des grandes entreprises publiques se rapprochent les unes des autres et leur légendaire spécificité s'affaiblit. La formation du personnel roulant de la SNCF est en importante réduction à partir de 1991 et son niveau tend à se rapprocher de celui du personnel sédentaire et de la maîtrise.

Toutes les grandes entreprises publiques ont dans leur programme de formation des soucis d'amélioration du service public (SNCF et RATP) ou d'approche de la clientèle (AF et IT). Les formations de management, d'économie, de langues, d'informatique sont des points communs des plans de formation des grandes entreprises publiques. Certes, les perfectionnements de connaissance et la sécurité dans les métiers de base sont gros consommateurs de formation mais multiples sont les "objectif qualité" touchant le personnel technique comme le personnel sédentaire (annexe 3).

Conclusion

La formation permanente est un thème de première importance pour les grandes entreprises publiques de transport. Alors qu'à l'heure actuelle, les grandes entreprises publiques mettent toutes en œuvre des politiques de réduction d'effectifs, les efforts financiers consacrés à la formation permanente dépassent toujours et largement les obligations légales. La formation permanente est un enjeu capital du point de vue des grandes entreprises publiques puisqu'elles lui donnent une place importante à côté de celle de l'embauche. Les auteurs de l'étude sont convaincus de l'efficacité de la formation permanente sur la productivité de l'emploi. Mais une progression de l'effort de formation n'est pas systématiquement suivie d'une amélioration de l'efficacité économique des salariés ; d'autres facteurs interviennent fortement sur la productivité des salariés⁹. Les salariés des grandes entreprises publiques de moins en moins nombreux sont plus expérimentés, mieux rémunérés. Leur qualification s'élève. Ils produisent de plus en plus. Mais l'effort financier¹⁰ se distingue des réalisations¹¹ par le coût réel de la formation. Chaque grande entreprise publique connaît ses contraintes modales de formation. Les recherches d'économies récentes peuvent se traduire par une recherche d'efficacité de l'appareil de formation. La réalisation de formations est directement liée à la motivation des salariés. La formation permanente est pour certaines grandes entreprises publiques un des derniers espaces de dialogue et de coopération entre salariés et direction. La qualité de mise en œuvre d'une politique de formation ne dépend pas uniquement des moyens financiers qui y sont consacrés. Les grandes entreprises publiques de transport terrestre mettent actuellement en place des outils de gestion réciproque de la formation. La formation permanente tente d'être un moyen d'évolution individuelle des salariés. Les grandes entreprises publiques obtiennent apparemment des résultats homogènes et continus dans le temps. Les entreprises de transport aérien connaissent des à-coups de formation liés aux à-coups sur les embauches.

La formation permanente cristallise toutes les dimensions sociales de l'entreprise. Elle est un creuset où se fondent intimement la culture de l'entreprise, la politique d'embauche, l'environnement économique et le statut des salariés.

Les marchés de transport sur lesquels opèrent les grandes entreprises publiques ne sont plus cloisonnés. Les modes de transport sont en concurrence directe les uns avec les autres ou avec ceux déployés par les entreprises privées. Le premier changement culturel vécu par les salariés des grandes entreprises publiques est l'introduction d'une dimension de marché. Alors que ces entreprises étaient jusque là actrices de la cohésion sociale du pays et de l'aménagement du territoire. Le deuxième changement culturel est la disparition de la promotion et de la progression de carrière par ancienneté ou par examen via la formation permanente. La recherche de compétitivité impose à ces entreprises de culture traditionnellement technique, d'élever le niveau des qualifications les moins hautes à des compétences transversales pour améliorer la qualité du service et s'approcher de la clientèle.

Au delà des spécificités techniques, c'est la protection et la stabilité des emplois par le statut qui commande l'ampleur des plans de formation notamment des qualifications les plus modestes de l'échelle hiérarchique. Le blocage des carrières et des promotions est une conséquence de la réduction des effectifs et de l'embauche de personnels déjà qualifiés. On pourrait s'intéresser aux rapports qui existent entre les besoins de qualification des personnels formés en entreprise, le niveau de qualification des personnels embauchés et celui des personnels quittant l'entreprise. Cette analyse permettrait d'obtenir une vision

⁹ Productivité apparente de l'emploi = Valeur Ajoutée Brute aux Coûts des Facteurs / Effectif Mensuel Moyen de l'entreprise ou Valeur Ajoutée Hors Taxe / Effectif Mensuel Moyen de l'entreprise (cf. 2.2.)

¹⁰ Effort financier = % de la masse salariale consacrée à la formation continue (cf. 2.1.)

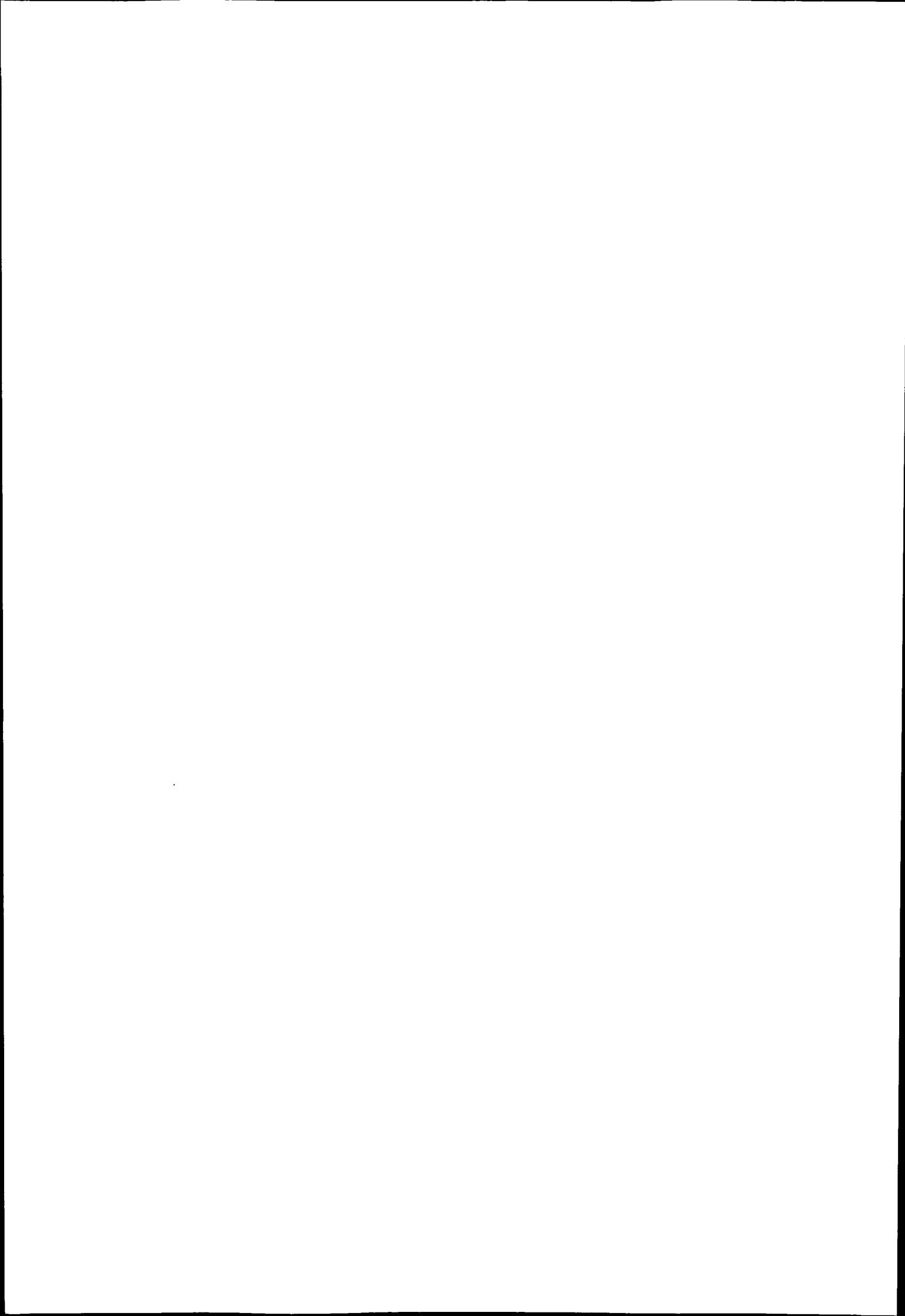
¹¹ Réalisations = Heures de formation dispensées / Effectif de qualification (cf. 4.)

synthétique des contraintes et des possibilités des politiques de formation des entreprises et de leur évolution sociale. La sécurité est aussi un élément culturel primordial. Elle fait partie des programmes de formation permanente des grandes entreprises publiques. On pourrait également s'intéresser aux moyens consacrés à la sécurité et aux évolutions des accidents du travail. On aurait ainsi un exemple concret de l'efficacité de la formation.

Au moment où la formation permanente devient une nécessité d'adaptation pour les grandes entreprises publiques de transport, elle est très peu perçue par les salariés comme un outil de promotion sociale au sein de l'entreprise. La formation permanente est un outil d'anticipation et d'adaptation, mais elle est subie. Elle n'est pas un prolongement du salarié dans son entreprise. On peut menacer le TRM d'une pénalisation à long terme par son manque d'évolution des qualifications. On peut également blâmer certaines grandes entreprises publiques de transport du vieillissement excessif de leurs effectifs. Le non renouvellement de leur pyramide des âges et la recherche de productivité se traduit par des rémunérations et des formations toujours plus coûteuses. La formation permanente reflète les évolutions socio-économiques : elle doit à la fois anticiper la mise en concurrence des services publics marchands à l'aune européenne et assumer l'héritage culturel de l'entreprise, le poids de ses obligations sociales. Les enjeux de la formation permanente dépassent le simple contenu de l'enseignement. Ils révèlent la préférence des grandes entreprises publiques pour la recherche de compétitivité des salariés au détriment de l'embauche. Les trois dernières années de récession ont fait prendre à la société française la pleine mesure du drame du chômage. Alain Minc, rédacteur du rapport au premier ministre de travaux du Commissariat général au plan, analyse le comportement des entreprises françaises face à la modernisation comme un choix collectif égoïste qu'il soutient être celui de toute la Nation¹².

¹² pages 15 à 30, Chapitre I, Alain Minc, La France de l'an 2000, Éditions Odile Jacob/Documentation française.

Annexes



ANNEXE
arrêté transports

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

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

Arrêtent :

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 8 décembre 1977.

Le ministre du travail,
CHRISTIAN BEULLAC.

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

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

ANNEXE A

Observations préliminaires.

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

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

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

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

I EMPLOI

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

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

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

II RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

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

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

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

III CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

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

IV AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

V FORMATION

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

VI RELATIONS PROFESSIONNELLES

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

VII AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

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

- (10) Une structure de qualification détaillée en 3 ou 4 postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise. A titre d'exemple, la répartition suivante peut être retenue : ingénieurs et cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers.
- (111) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12, quelle que soit la nature de son contrat de travail.
- (112) Effectif permanent : les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée.
- (114) Somme des effectifs mensuels
12
ton entend par effectif total, tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré.)
- (116) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise, à condition de distinguer au moins 4 catégories, dont les jeunes de moins de 25 ans.

- (117) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.
- (119) La structure de qualification la plus détaillée possible est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.
- (121) Est considéré comme travailleur temporaire, toute personne mise à la disposition de l'entreprise par une entreprise de travail temporaire, telle que définie à l'article L. 124-1 du Code du Travail.
- (146) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés en 141.
- (147) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.
- (151) Utiliser les catégories de la nomenclature n° 119.
- (162) Y compris heures indemnités au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de 4 semaines

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

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

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

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

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

- (211) bis) Rémunération mensuelle moyenne :

$$\frac{1}{12} \sum \frac{mi}{ei}$$

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

- (212 et 213, 221 et 221 bis) On entend par rémunération, la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).
- (213) Faire une grille des rémunérations, en distinguant au moins six tranches.
- (221) Comptabiliser les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps plein ayant travaillé toute l'année.
- (221 bis) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter un minimum de 10 salariés.
- (231) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.
- (242) Prestataires de service, en régie...
- (251) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.
- (261) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve déduite - ou de la provision - au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

- (262) La participation est considérée, ici, au sens large de l'ordonnance de 1967 et de l'intéressement de 1969.
- (263) Non compris les dirigeants.
- (321 à 327) Faire référence aux « codes de classification des éléments matériels des accidents » (arrêté du 10 octobre 1974).
- (333) En application de l'article L. 493 du Code de la Sécurité Sociale.
- (411) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.
- (412) Au sens de la loi du 16 juillet 1976 instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail.
- (413) Au sens de l'article L.212-4-4 du Code du Travail.
- (414) Au sens de l'article L.212-4-2 du Code du Travail.
- (416) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.
- (417) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.
- (461 et 462) Renseignements issus du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

- (511 à 515) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs n° 2-83, relative au financement de la formation professionnelle continue.
- (613) Représentants légaux du personnel : délégué du personnel, membre du comité d'entreprise et délégué syndical.
- (615) Au sens de l'article L. 451-1 du Code du Travail.
- (621) On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail, organisées par l'entreprise.
- (624) Préciser leur périodicité.
- (711) Consolidation des dépenses réalisées par l'entreprise et ses établissements - La répartition est ici indiquée à titre d'exemple.
- (712) Présenter, si possible, selon la même répartition que l'indicateur 711.
- (721) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.
- (722) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.

44) Explication de ces explications d'amélioration du contenu du travail par le sens de l'article L.437-1 alinéa 2. Donner le nombre de salariés concernés

45) Non compris l'évaluation en matière d'H. et de S. contenue à l'indicateur 417

ANNEXE B

Observations préliminaires

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

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

- entreprises de transport aérien : rubriques 111, 112, 116, 117, 119, 131, 132, 141, 142, 311, 312, 314.

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

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

I EMPLOI

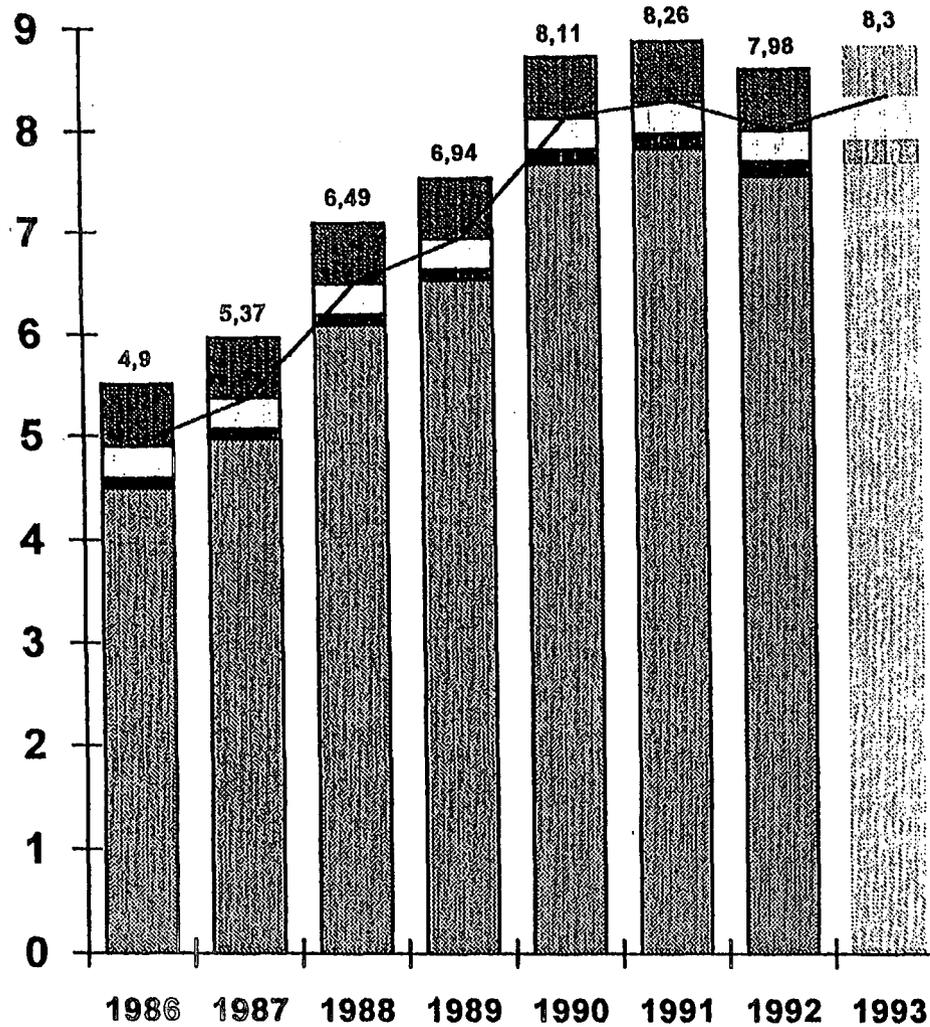
* Indicateur applicable aux établissements de plus de 750 salariés

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

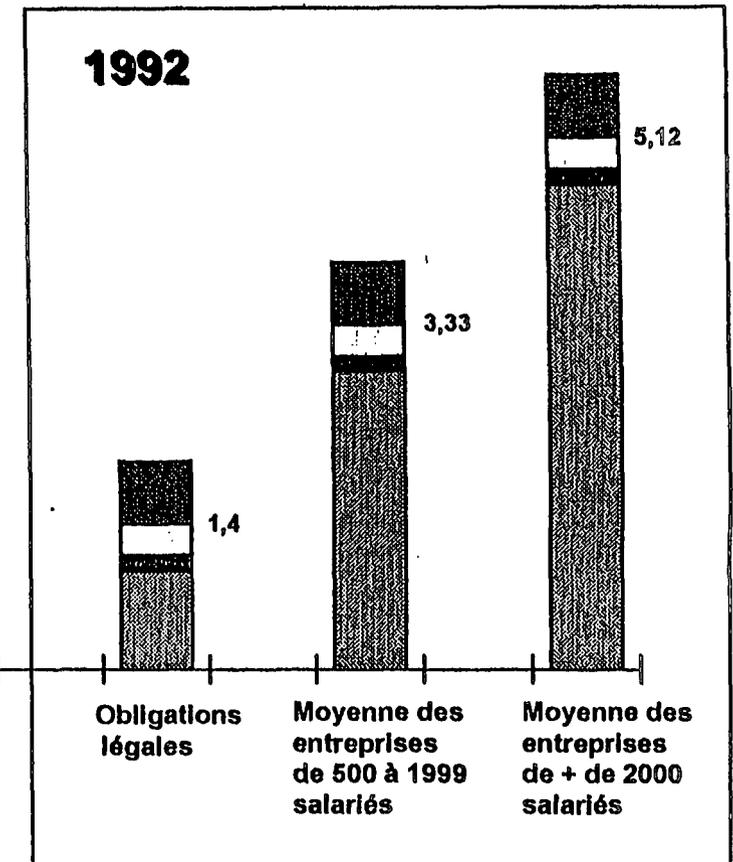
11	Effectifs ...	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
111	Effectif total au 31.12 (111)				
112	Effectif permanent (112)				
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31.12				
114	Effectif mensuel moyen de l'année considérée (114)				
115	Répartition par sexe de l'effectif total au 31.12				
116	Répartition par âge de l'effectif total au 31.12 (116)				
117	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon l'ancienneté (117)				
118	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon la nationalité :				
	Français				
	Etrangers				
119	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon une structure de qualification détaillée (119)				
12	Travailleurs extérieurs				Total
121	Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires (121)				
122	Durée moyenne des contrats de travail temporaire				
13	Embauches au cours de l'année considérée	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
131	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée -				
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée -				
*133	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans				

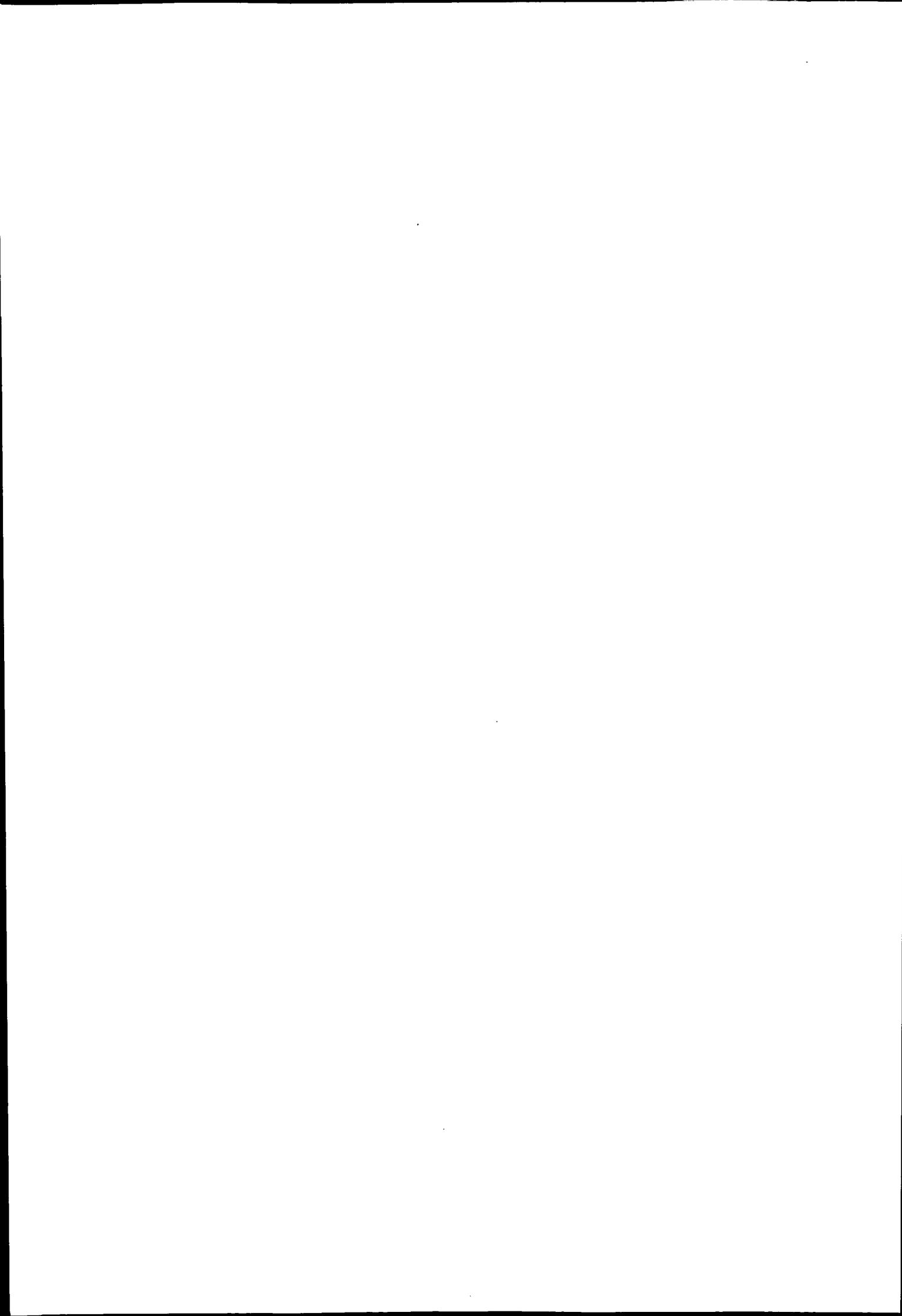
les dépenses de formation de la SNCF

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation



- apprentissage
- formation en alternance
- congé individuel de formation
- plan de formation







Août 1995
100, 00 F.

40 - 95