

R A P P O R T
SUR L'EVOLUTION SOCIALE
DANS LES ACTIVITES DU TRANSPORT TERRESTRE
ET AERIEN

en

1 9 8 8

Observatoire Economique
et Statistique des Transports
DOCUMENTATION
Ref n°

CDAT
3397

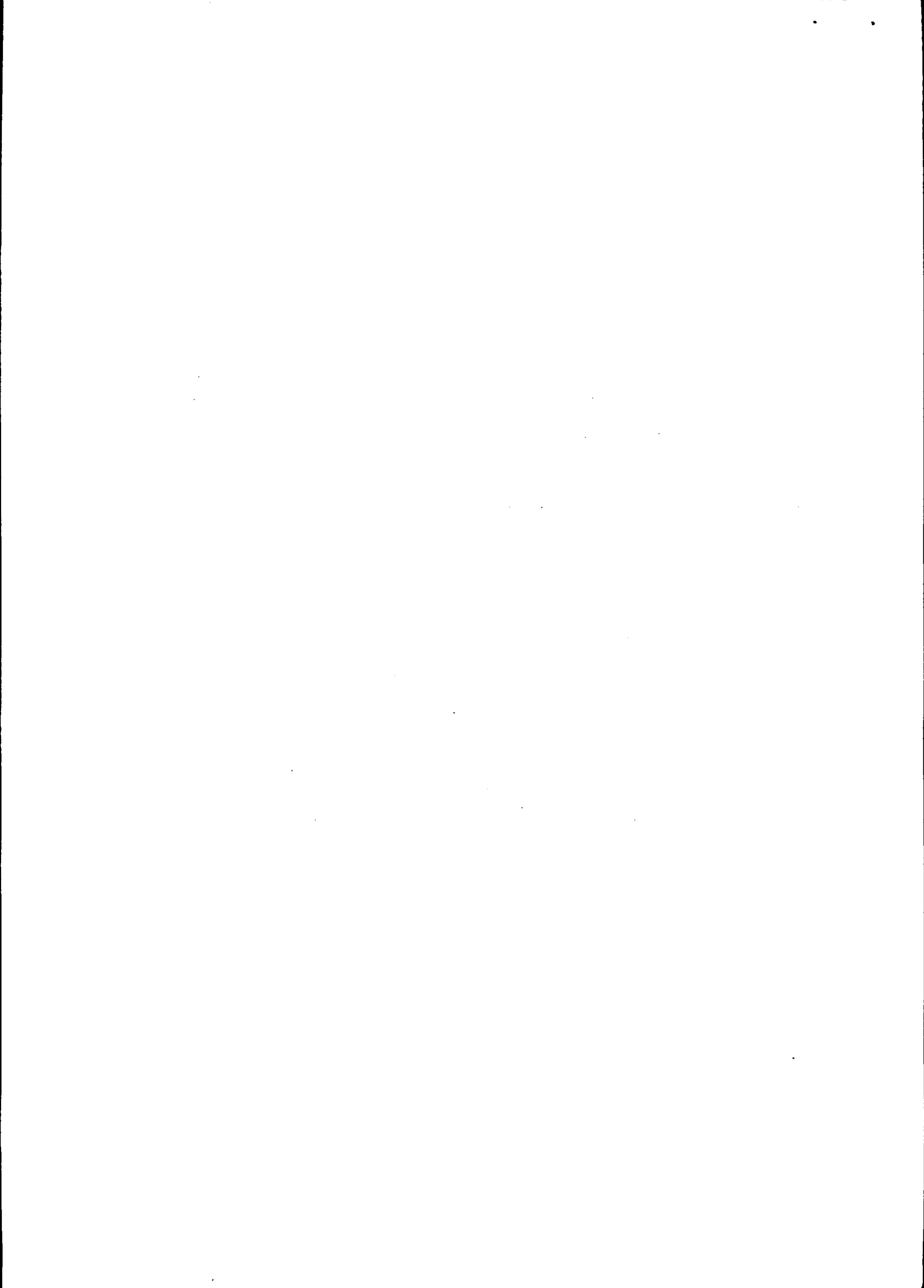
1000

S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
1ère Partie - Principales dispositions intervenues dans le domaine social en 1988	4
1.1. Les principales orientations de la politique sociale	4
1.2. Dispositions législatives et réglementaires	6
1.3. Dispositions conventionnelles	16
2ème Partie - Situation de l'emploi	22
2.1. Transports routiers de marchandises et de personnes	23
2.2. S.N.C.F.	28
2.3. R.A.T.P.	29
2.4. Navigation fluviale	29
2.5. Défaillances d'entreprises de transport	29
2.6. Licenciements pour cause économique	30
2.7. Chômage	30
2.8. Situation de l'emploi dans le transport aérien	33
3ème Partie - La formation professionnelle	38
3.1. S.N.C.F.	38
3.2. R.A.T.P.	41
3.3. Transports urbains (hors R.A.T.P.)	44
3.4. Transports routiers et commissionnaires de transports	44
3.5. Remontées mécaniques	56
3.6. Navigation fluviale	56
3.7. Transports aériens	57
3.8. Formation des cadres et de la maîtrise dans tous les modes	62
4ème Partie - Les conditions de travail et la sécurité	67
4.1. La durée du travail	67
4.2. Le contrôle et les sanctions dans les transports routiers	68
4.3. Accidents du travail et de la circulation	72
4.4. Accidents corporels de la circulation	77
4.5. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	80
4.6. Délégués du personnel - Comités d'entreprises	81
4.7. Mouvements de grève	84
4.8. Organisation du travail	84
5ème Partie - Rémunérations	85
5.1. Evolution générale des prix et des salaires	85
5.2. Evolution des salaires	85
5.3. Evolution des salaires conventionnels dans le secteur des transports	86
5.4. Calendrier des mesures	87
6ème Partie - Régimes de retraites et de prévoyance	88
6.1. Régimes de retraites	88
6.2. Pensions garanties par l'Etat aux rapatriés des entreprises du secteur public d'Afrique du Nord	92
6.3. I.P.R.I.A.C.	93

Annexe - Observations C.G.T.

TABLEAUX ANNEXES



La Loi d'orientation des transports intérieurs (LOTI) du 30 décembre 1982 et le décret n° 84-139 du 24 février 1984 ont créé et organisé le Conseil national des transports en remplacement du Conseil supérieur des transports. Ce nouvel organisme comporte diverses formations dont une **Commission sociale et de la sécurité** qui doit élaborer chaque année un bilan relatif aux conditions de travail et de sécurité inséré dans le rapport annuel que le Conseil national des transports doit remettre au Ministre et rendre public.

La Commission sociale et de la sécurité a souhaité maintenir la présentation du rapport adopté chaque année par l'ancien comité social des transports terrestres et qui traitait de l'évolution de la situation de la main-d'oeuvre dans les entreprises de transports terrestres. Le présent rapport s'inscrit dans cette continuité formelle et cette fidélité aux intentions d'origine.

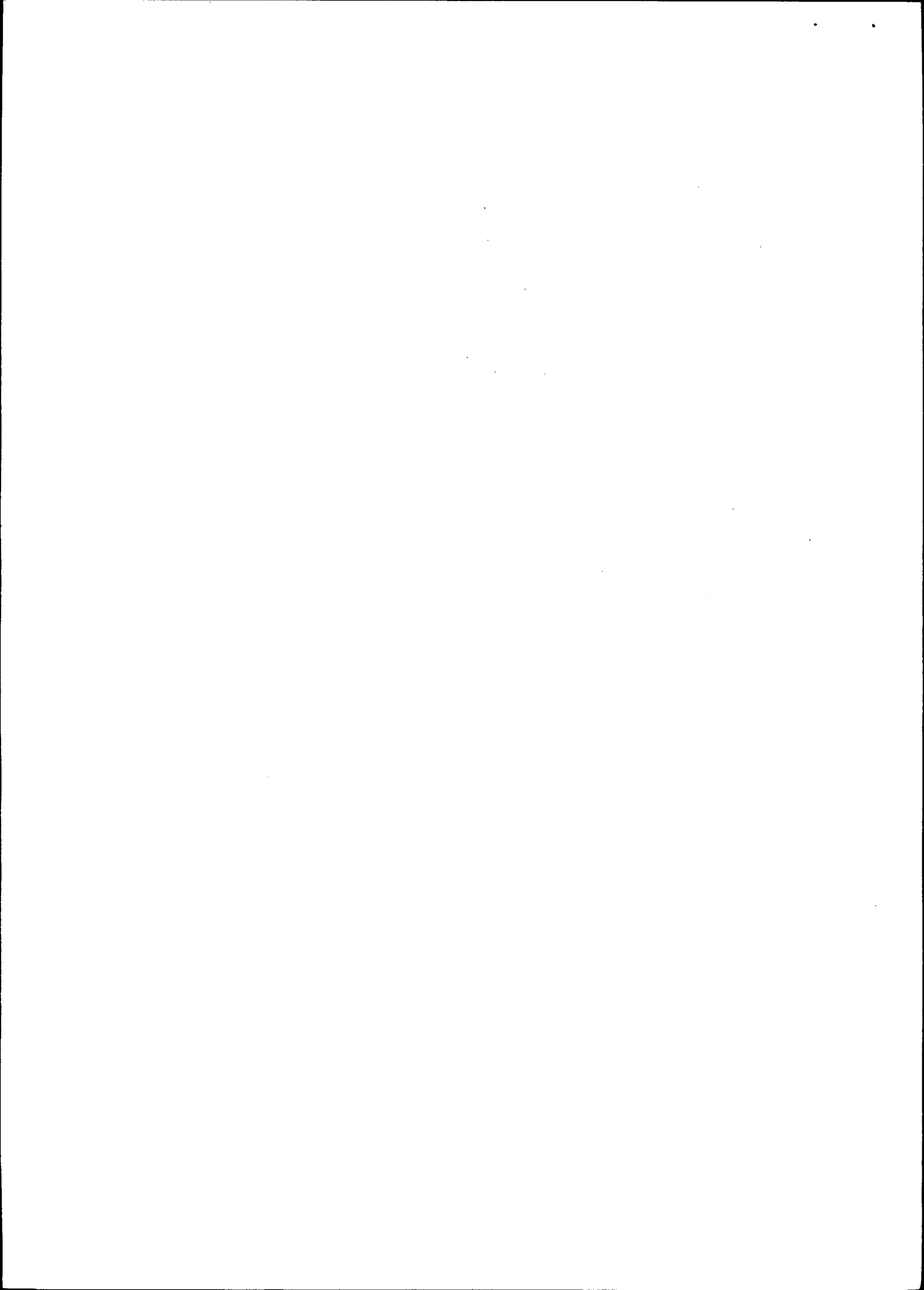
Il s'agit d'un document de synthèse délibéré entre partenaires sociaux qui rassemble les faits saillants relatifs à l'évolution de la situation sociale dans les secteurs des transports terrestres et aériens et décrit sommairement l'évolution de la sécurité dans les transports au cours de l'année 1988.

Comme les précédents, ce douzième rapport annuel a été conçu de manière aussi large que possible et comprend six parties :

- Principales dispositions intervenues dans le domaine social en 1988
- Situation de l'emploi
- La formation professionnelle
- Conditions de travail et sécurité
- Rémunérations
- Régimes de retraite et de prévoyance.

*

* *



lère PARTIE : PRINCIPALES DISPOSITIONS INTERVENUES DANS LE
DOMAINE SOCIAL EN 1988

1.1 LES PRINCIPALES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE SOCIALE

1.1.1 LA POLITIQUE SOCIALE COMMUNAUTAIRE

Dans le secteur social les organes communautaires ont en 1988 essentiellement poursuivi leurs tâches en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Deux textes méritent d'être signalés. Il s'agit de la décision de la Commission du 24 juin 1988 prévoyant l'amélioration de l'information dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et de la santé sur les lieux de travail (JO des Communautés L 183 du 14/07/88) et la directive du Conseil du 9 juin 1988 concernant la protection des travailleurs par l'interdiction de certains agents spécifiques et/ou de certaines activités (JO des communautés L 179 du 09/07/88).

Par ailleurs deux réflexions sont intervenues en 1988 sur le contenu social du marché intérieur européen.

Dans une communication adoptée le 7 septembre par la Commission, M. Manuel MARIN, commissaire européen chargé de l'emploi et des affaires sociales, estime que le renforcement de l'appareil productif de la Communauté doit amener une amélioration des conditions de vie et de travail.

Dans le cadre d'une politique macro-économique plus favorable à la croissance de la production et de l'emploi, il est nécessaire de mettre en oeuvre une politique sociale active qui doit contribuer surtout à l'achèvement d'un grand marché du travail en éliminant les barrières qui limitent encore l'exercice effectif de deux libertés fondamentales : la liberté de circulation des personnes et la liberté d'établissement. Elle doit également faciliter et promouvoir les autres formes de mobilité professionnelle.

.../...

La politique sociale doit, selon lui, jouer aussi un rôle de premier ordre dans le renforcement de la cohésion économique et sociale qui doit être recherchée fondamentalement à travers les politiques d'accompagnement du marché intérieur. La politique sociale intervient par les instruments qui sont les siens : l'intervention structurelle, l'action dans le domaine de la formation et l'action législative.

La lutte contre le chômage devra rester au premier rang des priorités de la politique sociale. Il sera donc nécessaire de maintenir les programmes destinés, d'une part, à créer de l'emploi et à remédier à la situation des groupes les plus affectés par le chômage et, d'autre part, à renforcer toutes les mesures visant à résoudre les problèmes subsistants d'exclusion et de pauvreté.

Dans ce contexte, il estime que la politique sociale doit pouvoir compter sur le soutien et la collaboration des partenaires sociaux.

Le rapport de Mme Martine AUBRY ancien directeur des relations du travail intitulé "Pour une Europe sociale" a été rendu public le 29 septembre. Il devrait servir de base à l'action de la Présidence Française du Conseil des Ministres au second semestre 1989.

Le rapport note qu'un modèle social européen existe déjà.

Ce modèle comprend trois composantes essentielles :

- l'intervention de l'Etat en matière de protection des salariés
- un système de représentation du personnel
- la part importante de la négociation collective dans le fondement des relations sociales

Le rapport propose de poursuivre la construction d'un "socle social minimum" et plaide pour une négociation collective européenne. De telles perspectives suscitent cependant des appréhensions de la part des organisations syndicales représentatives, voire l'hostilité de certaines.

Nombreux sont ceux qui craignent en effet que l'harmonisation sociale se fasse plus vers le bas que vers le haut, que l'économie ait le pas sur le social et que des directives ou règlements, aussi précis que dans le domaine économique, ne soient pas élaborés dans le domaine social.

1.1.2 LA MODERNISATION NEGOCIEE DES ENTREPRISES

Dans le prolongement du protocole d'accord inter-professionnel du 3 juin 1987, le ministre du travail a présenté au Conseil des ministres du 7 décembre 1988 un dispositif public d'appui à la "modernisation négociée des entreprises".

.../...

Ce dispositif consiste pour l'essentiel à accroître les moyens ou à réorienter les interventions d'outils d'ores et déjà existants, tout en donnant une plus grande cohérence à l'action des pouvoirs publics.

Ainsi le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail se voit doter de moyens supplémentaires et ses interventions sont élargies au financement d'études prévisionnelles de branche ou d'entreprises.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail reçoit les moyens d'accroître ses effectifs et de poursuivre sa régionalisation. Le Fonds National de l'Emploi (FNE) aura la possibilité de co-financer par voie de conventionnement les actions de conseil aux entreprises en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi.

Les conventions de formation et d'adaptation généralement conclues dans le cadre de plans sociaux sont réorientées vers l'anticipation des évolutions nécessaires. Les contrats d'études prévisionnelles conclus à cet effet avec les branches professionnelles, et subventionnés par l'Etat, sont multipliés. Les engagements de développement de la formation conclus avec les branches ou les entreprises sont développés (cf. rubrique 1.3.2.).

1.2 DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1.2.1 DISPOSITIONS DE PORTEE GENERALE

1.2.1.1 Dispositions de nature à favoriser l'emploi ou à lutter contre le chômage

Le Conseil des ministres du 14 septembre 1988 a adopté un plan pour l'emploi. Le Gouvernement entend agir "pour l'emploi" en allégeant les charges qui pèsent sur le coût de la main d'oeuvre et en consolidant la situation financière des entreprises.

Il s'agit d'un traitement économique du chômage et non pas d'un traitement social, cette dernière méthode ayant montré ses limites.

Ainsi parmi les 18 mesures énoncées le taux des cotisations employeurs d'allocations familiales est réduit et le taux de l'impôt sur les sociétés pour les bénéfices non distribués et investis est abaissé. Toutefois le Gouvernement n'entend pas pour autant se priver des dispositifs existants. La formule des TUC (Travail d'Utilité Collective) est reconduite en élargissant son contenu en formation.

.../...

Enfin le Gouvernement entend soutenir le développement des initiatives locales pour l'emploi aux petites et moyennes entreprises notamment les entreprises individuelles (exonération des charges sociales pour l'embauche du premier salarié).

1.2.1.1.1 Les conventions de conversion

Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986.
Convention du 26 février 1988

Conformément au relevé de conclusions signé entre l'Etat et les parties signataires de la nouvelle convention de l'assurance chômage, le texte du 26 février 1988 améliore le régime des conventions de conversion : l'allocation spécifique de conversion versée par l'ASSEDIC aux bénéficiaires d'une convention de conversion est portée à 83 % du salaire brut antérieur pendant les deux premiers mois. Il reste fixé à 70 % pour les trois mois suivants.

Le délai de réflexion accordé aux salariés pour adhérer à une convention de conversion est, s'agissant de licenciements économiques de moins de 10 salariés, porté à 21 jours (au lieu de 10). Ce délai reste fixé à 15 jours pour le licenciement économique de 10 salariés et plus, l'entreprise ayant toutefois la possibilité de le prolonger.

Un pré bilan évaluation-orientation est désormais systématiquement proposé au salarié pendant le délai de réflexion dont il bénéficie.

1.2.1.1.2 L'allocation de formation reclassement (A.F.R.)

Loi n° 88-811 du 12 Juillet 1988 (JO du 14 juillet 1988).
Convention Etat UNEDIC du 29 avril 1988.
Décrets n° 88-367 et 88-368 du 3 août 1988.
Circulaire UNEDIC n° 88-13 du 3 août 1988.

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux chômeurs de suivre une formation de nature à faciliter leur reclassement en relation avec leur capacité et les besoins du marché de l'emploi.

.../...

Pour accéder à l'AFR l'intéressé doit être titulaire de l'allocation de base UNEDIC et doit subir une procédure d'orientation évaluation. Diverses formules de stage de durée et d'indemnité variables sont prévues.

Depuis l'intervention de l'allocation de formation reclassement le système de rémunération des travailleurs privés d'emploi en formation se compose désormais de deux régimes :

- un régime conventionnel qui fait partie de l'assurance chômage et qui s'applique aux travailleurs privés d'emploi, bénéficiaires de l'allocation de base. Une allocation de formation reclassement est alors versée sous réserve de certaines conditions, relatives au choix de formation.
- un régime public qui intervient à titre subsidiaire en faveur des chômeurs qui ne sont pas en mesure de recevoir l'allocation de formation reclassement : chômeurs de longue durée ou personnes qui n'ont pas de références professionnelles.

Les deux régimes obéissent donc à des logiques différentes. Le régime conventionnel a pour objectif le reclassement rapide de personnes en début de chômage, alors que le régime public s'attache plutôt à l'insertion des jeunes et au reclassement des chômeurs de longue durée.

1.2.1.1.3 L'aide à la mobilité.

Les conventions du Fonds National de l'Emploi
Décret et arrêté du 12 janvier 1988 (JO du 14.01)
Circulaire "Délégation à l'emploi" du 12 avril 1988

Dans les régions atteintes d'un grand déséquilibre de l'emploi, des mesures temporaires d'aides sont accordées aux entreprises qui favorisent la mobilité géographique de leurs salariés licenciés pour motif économique ou dont le contrat de travail est rompu d'un commun accord en raison de l'adhésion à une convention de conversion. Ce nouveau type de convention FNE prévoit le versement à ces salariés d'une aide destinée à couvrir les frais de déménagement et de réinstallation à condition qu'ils adhèrent à la convention signée entre leur employeur et l'Etat, qu'ils soient reclassés dans une entreprise n'appartenant pas au même groupe et que la distance entre leur ancien et leur nouveau lieu de travail soit d'au moins 50 km.

.../...

Pour bénéficier de cette aide, les salariés doivent se reclasser dans un délai maximum d'un an à compter de leur licenciement ou de leur adhésion à une convention de conversion. Le financement de cette convention est assuré conjointement par l'Etat et par l'entreprise.

1.2.1.2 Les autres réformes

1.2.1.2.1 Le statut social de la mère de famille

Loi n° 88-16 du 5 janvier 1988 (JO du 6 janvier)

Selon l'exposé des motifs, il s'agit "d'éviter de pénaliser les mères de famille dans le choix qu'elles peuvent faire de rester à leur foyer pour se consacrer à leurs enfants, de reconnaître socialement toutes les responsabilités familiales, éducatives et domestiques qu'elles exercent, de leur permettre aussi d'alterner sans difficulté tâches éducatives et activités professionnelles selon les moments de leur vie".

La loi prévoit :

- le droit permanent et gratuit à l'assurance maladie à partir de 45 ans, pour tous les parents isolés ayant trois enfants et plus,
- la création d'une assurance volontaire invalidité pour tout parent chargé de famille n'exerçant pas d'activité professionnelle,
- la majoration forfaitaire de la pension de reversion des veuves de 55 à 65 ans ayant des enfants à charge, et la prise en compte de la durée du congé de maternité pour l'ouverture des droits à l'ancienneté dans l'entreprise.

Par ailleurs les partenaires sociaux ont été invités à généraliser dans les conventions collectives les dispositions ouvrant droit au congé pour garde d'enfant malade.

1.2.1.2.2 Le revenu minimum d'insertion (RMI)

Loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 (JO du 3 décembre 1988)

Décrets n° 88-1111 à 1115 du 12 décembre 1988 (JO du 13 décembre 1988)

.../...

Arrêtés du 12 décembre 1988 (JO du 13 décembre 1988)

A l'instar de ce qui existait déjà dans de nombreux pays étrangers, la loi sur le revenu minimum d'insertion a pour objectif de lutter contre la grande pauvreté et l'exclusion en permettant à chacun de disposer des ressources (R.M.I.) minimales pour faire face à des besoins essentiels et de favoriser l'insertion sociale ou professionnelle des plus démunis.

Toute personne résidant en France, âgée de plus de 25 ans ou assumant la charge d'un ou plusieurs enfants et s'engageant à participer aux actions ou activités définies avec elle, nécessaires à son insertion sociale ou professionnelle peut bénéficier d'une allocation différencielle entre le montant de ses ressources et celui du revenu minimum d'insertion.

Le droit à l'insertion est donc en premier lieu l'assurance de ressources minimales :

2 000 F/mois pour une personne seule,
3 000 F/mois pour un foyer de deux personnes
+ 600 F/mois par personne supplémentaire

Le R.M.I. doit également accompagner l'effort d'insertion par la signature d'un contrat entre l'allocataire et la commission sociale d'insertion compétente afin de définir les activités ou stages proposés au bénéficiaire. C'est la finalité essentielle du R.M.I. et celle qui requiert le plus d'efforts pour passer dans les faits. Elle mobilise les services sociaux, de nombreuses municipalités et associations spécialisées.

La deuxième conséquence du contrat à l'insertion est le droit au logement notamment par l'attribution de l'allocation de logement social à tous les bénéficiaires du RMI.

Le troisième aspect est l'accès à une couverture sociale normale par l'affiliation à l'assurance personnelle dont les cotisations seront prises en charge par l'aide sociale.

1.2.1.2.3 Les modalités d'application de la réforme de l'apprentissage
(Voir 1.1.1.2.3 Rapport social 1987)

Décret n° 88-103 à 88-105 du 29 janvier 1988 (JO du 30 janvier 1988)

La loi du 23 juillet 1987 avait sensiblement modifié la physionomie de l'apprentissage avec deux objectifs principaux : l'ouverture aux apprentis de l'accès à tous les niveaux de qualification d'une part et la simplification des procédures et l'allongement des charges d'autre part.

.../...

Les décrets explicitent :

- la procédure d'agrément de l'employeur
- la durée du contrat d'apprentissage
- le salaire de l'apprenti
- les lieux possibles de formation
- l'organisation des centres de formation d'apprentis
- la mission de l'inspection de l'apprentissage

1.2.1.2.4 Le crédit d'impôt-formation

Loi de finances n° 87-060 du 20 décembre 1987 article 69 (JO du 31 décembre 1987)
Décret n° 88-427 du 25 avril 1988 (JO du 26.04.1988)
Loi de finances pour 1989 et circulaire du 13 janvier 1989.

Il s'agit, d'inciter toutes les entreprises à aller en matière de formation au-delà de l'obligation légale qui ne touche que celles de plus de 10 salariés de façon à favoriser "l'acquisition, le maintien ou le perfectionnement de la formation professionnelle de leurs salariés pour l'exercice de leur emploi ou l'accès à un autre emploi".

Toutes les entreprises, imposées d'après leur bénéfice réel, qui augmentent leurs efforts de formation peuvent bénéficier d'un "crédit d'impôt" égal à 25 % du surcroît de dépenses, d'une année sur l'autre, exposé au-delà de l'obligation légale de 1,2 % (de toutes les dépenses pour les entreprises de moins de 10 salariés). Ce crédit d'impôt s'impute selon le cas sur l'impôt sur les sociétés, sur la cotisation d'impôt sur le revenu du chef d'entreprise en cas d'entreprise individuelle ou sur la cotisation personnelle d'impôt sur les revenus ou sur les sociétés des membres quand la société n'a pas opté pour l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés.

La loi de finances pour 1989 vient, s'agissant des dépenses exposées au profit des salariés occupant les emplois les moins qualifiés (ne nécessitant ni BEP, ni CAP ou niveau de formation équivalent), de porter cette déduction à 35 %. Le plafond se trouve majoré de la part correspondant à ces dernières dépenses dans la limite de 5 millions de francs.

Les entreprises doivent opter pour ce régime du crédit d'impôt formation avant le 30 avril 1989 qui concerne les dépenses opérées au cours des années 1988 à 1990 mais pourra être renouvelé pour la période de 1991 à 1993. Au-delà de cette date, hormis quelques situations exceptionnelles dont les entreprises nouvelles, les autres entreprises ne pourront plus prétendre au bénéfice de ce régime.

Une circulaire du Ministre délégué, chargé du Budget, en date du 13 janvier 1989 en a précisé les modalités d'application.

.../...

1. 2. 1. 2. 5.- La retraite progressive

Loi n° 88-16 du 5 janvier 1988, articles 2, 4, 9 et 10 (JO du 6 janvier 1988)

Décret 88-493 du 2 mai 1988 (JO du 4 mai 1988)

Ce nouveau dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de faire liquider une fraction de leur pension de vieillesse tout en poursuivant une activité à temps partiel. Seuls les ressortissants de l'ensemble des régimes d'assurance vieillesse obligatoires de base peuvent en bénéficier.

L'assuré peut demander la liquidation de sa pension de vieillesse et le service d'une fraction de celle-ci s'il remplit les trois conditions suivantes :

- Avoir atteint l'âge de 60 ans
- Justifier d'une durée déterminée d'assurance
- Exercer à titre exclusif une activité à temps partiel éventuellement chez le même employeur

Le montant de la pension servie varie en fonction de la durée du travail à temps partiel exercé par l'intéressé. Le service de cette fraction de pension est interrompu et ne peut être renouvelé lorsque l'intéressé cesse définitivement son activité -il bénéficie alors de sa pension complète- ou lorsqu'il reprend une activité à temps complet. En revanche le service de la fraction de pension est suspendu mais peut être renouvelé lorsque l'intéressé cesse temporairement son activité à temps partiel pour la reprendre ultérieurement.

Il est à noter que l'activité à temps partiel ne permet pas d'acquérir de droits supplémentaires au titre de la retraite dans les régimes de base.

La commission paritaire de l'association des régimes de retraite complémentaire des salariés non cadres (ARRCO) a décidé, par accord du 6 juin 1988, d'étendre à ces régimes la possibilité de retraite progressive. Les salariés exerçant une activité à temps partiel dans le cadre de la loi du 5 janvier 1988 pourront cumuler leur salaire avec un prorata de retraite servie par les régimes complémentaires. Le salaire perçu à titre de l'activité à temps partiel devra donner lieu à versement des cotisations patronales et sociales de retraite complémentaire et permettra, contrairement à la règle en vigueur dans les régimes de base, l'acquisition de droits supplémentaires.

.../...

1.2.1.2. 6. La loi d'amnistie

Loi n° 88-828 du 20 juillet 1988 (JO du 21 juillet 1988 et circulaire du 20 juillet 1988)

Comme il est d'usage, le Parlement a adopté au début du septennat une loi portant amnistie de certains faits commis avant le 22 mai 1988.

Dans le domaine du droit social, les sanctions disciplinaires et professionnelles bénéficient de l'amnistie à condition toutefois, s'il y a eu infraction pénale, que cette infraction soit elle-même amnistiée.

Certains délits relatifs au marchandage, au travail clandestin, au trafic de main d'oeuvre étrangère sont exclus de l'amnistie. Il en est de même des infractions sanctionnées d'une peine de prison. Les contraventions jusqu'à 1 300 F d'amende sont seules amnistiées. Les autres infractions punies seulement d'une amende le seront après paiement.

En outre les fautes constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs ou à l'honneur ne peuvent être amnistiées que par mesure individuelle du Président de la République.

Tout salarié licencié depuis le 22 mai 1981 pour une faute (autre qu'une faute lourde) commise à l'occasion de sa fonction de représentant élu du personnel, de représentant syndical ou de délégué syndical peut invoquer cette qualité pour obtenir, sauf cas de force majeure, sa réintégration dans son emploi.

1.2.2 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU DOMAINE DES TRANSPORTS

1.2.2.1. La Caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance transport (CARCEPT)

Voir 6ème partie 6.1.3.

1.2.2.2. Le règlement intérieur du fond d'action sociale de la Caisse autonome mutuelle de retraites.

Voir 6ème partie 6.1.4.

1.2.2.3. La directive du Conseil des Communautés Européennes du 23 novembre 1988 relative au contrôle des transports routiers

Cette directive fixe le niveau minimal des contrôles sur route et en entreprise que doivent organiser les Etats-membres de la CEE pour faire respecter les règlements CEE n° 3820/85 et 3821/85. Chaque Etat-membre doit contrôler au minimum :

- 1 % des jours de travail effectués par les conducteurs de véhicules soumis auxdits règlements, dont au moins 15 % sur la route et 25 % dans les entreprises.

La directive décrit également l'organisation des contrôles et spécifie les normes à contrôler.

Enfin elle demande aux Etats-membres d'effectuer deux fois par an au minimum des contrôles concertés et coordonnés sur route.

Ses dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 1989.

Les minima ainsi prescrits sont considérés par les syndicats de salariés comme insuffisants pour obtenir une application réelle des dispositions des règlements C.E.E. dont il a été fait état plus haut. Ils laissent subsister des distorsions notables dans la rigueur des contrôles et des sanctions.

1.2.3. S.N.C.F.

1.2.3.1. Sécurité du personnel

Le règlement relatif à la formation à la sécurité des personnels de la SNCF a été homologué par décision ministérielle en date du 17 mars 1988. Ce règlement a été pris, après accord du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, après concertation au sein de la commission nationale mixte d'hygiène et de sécurité.

Les mesures de protection en faveur des travailleurs exposés au plomb et à ses composés ont été également approuvées par décision ministérielle du 21 juin 1988.

Dans le cadre de la protection des risques ferroviaires, la Commission nationale mixte d'hygiène et de sécurité a examiné un projet de modification du règlement sur la protection des risques ferroviaires visant à étendre les mesures particulières retenues sur la ligne à grande vitesse Paris Sud-Est à toutes les lignes à grande vitesse. (voir en annexe les observations de l'U.I.T.-C.G.T.)

1.2.3.2. Représentation du personnel

Le nouveau chapitre IV du statut -Représentation du personnel- homologué par décision ministérielle du 14 janvier 1988, a pour objet d'instituer et de définir les attributions, la composition et le fonctionnement des commissions spéciales appelées :

- Commissions professionnelles centrales ;
- Commissions locales ;
- Commissions spécialisées du Réseau,

qui s'ajoutent aux autres institutions légales de représentation du personnel fonctionnant dans le cadre du droit commun.

Il se substitue à l'ancien chapitre IV qui traitait de la représentation du personnel dans les comités mixtes et les comités des activités sociales, supprimés depuis la mise en place des institutions de droit commun, conformément à l'article 23 de la loi d'orientation des transports intérieurs du 30 décembre 1982.

Les attributions et la composition des commissions spécialisées du réseau ont fait l'objet de modifications approuvées par décision ministérielle du 25 Juillet 1988.

Les mesures catégorielles prévues par l'accord salarial du 8 avril 1988 sur l'évolution des salaires et des retraites se sont traduites par une modification des coefficients hiérarchiques annexés au chapitre II du statut -Rémunérations- approuvée par décision ministérielle du 25 juillet 1988.

1.2.4. Dispositions réglementaires applicables aux transports aériens

1.2.4.1. Réformes du système national des brevets et licences du personnel navigant technique

La réforme du système a été menée à bien en 1988 et les arrêtés modificatifs du 28 octobre 1988 ont été publiés au Journal Officiel du 30 mars 1989. Les nouvelles modalités s'appliqueront trois mois après la publication soit le 30 juin 1989.

Les transformations ont pour conséquence de laisser subsister d'une part un brevet de pilote professionnel avion (PPA) qui voit sa partie théorique étoffée, d'autre part un brevet de pilote de ligne (PL) dont le programme théorique est simplifié.

Désormais le brevet de PPA assorti de la qualification de vol aux instruments professionnelle (IFR) permet de piloter en transport public en qualité de commandant de bord des avions certifiés monopilote à pistons ou turbopropulseurs inférieurs à 10 passagers, pressurisés, ou non et en qualité de copilote des avions à pistons, turbopropulseurs non pressurisés, et turbopropulseurs pressurisés inférieurs à 20 passagers.

Le PP IFR assorti d'une formation pratique complémentaire (FPC), d'un examen théorique (certificat de transport aérien- CTA) et d'un examen pratique (EP) permet de piloter en commandant de bord des avions certifiés monopilotes à pistons, turbopropulseurs non pressurisés, et turbopropulseurs inférieurs à 20 passagers, et en qualité de copilote tout avion.

Le PL permet d'être commandant de bord sur tout appareil supérieur ou égal à 20 passagers sous réserve d'avoir un certificat de droit aérien et 1 000 heures de vol avion, et d'être copilote sur tout avion.

Un certain nombre de dispositions transitoires permettent de faire le lien entre les anciennes dispositions et les nouvelles : les privilèges du PP1 (commandant de bord sur appareil inférieur ou égal à 20 T et copilote tout avion) sont maintenus jusqu'au 31/12/94. Pour les PPA les privilèges actuels sont maintenus intégralement si les intéressés ont une qualification multiturbine sur appareil supérieur à 5,7 t obtenue avant l'application de la réforme ou 1 500 H de vol turbine ou 500 H d'instructeur turbine ou le CTA + FPC + EP.

1.2.4.2. Arrêté du 2 décembre 1988 relatif à l'aptitude physique et mentale du personnel navigant technique de l'aviation civile (publié au JO du 8 février 1989).

Ce nouvel arrêté vise essentiellement à une simplification de lecture

1.2.4.3. Arrêté du 1er avril 1988 modifiant l'arrêté du 5 juillet 1984 relatif à l'attestation d'aptitude physique et mentale du personnel navigant commercial (JO du 4 mai 1988).

L'article 2 de l'arrêté a été modifié de telle sorte que l'attestation soit valable 24 mois et non pas 12 mois comme auparavant.

1.3 DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

1.3.1 DISPOSITIONS DE PORTEE GENERALE

Généralisation de la couverture conventionnelle

L'objectif d'une telle mesure, à savoir que tout salarié doit relever d'une convention collective, décidée début 1987 par le Ministre des affaires sociales, a été partiellement atteint à la fin du premier semestre 1988. Il s'agissait à l'époque de remédier à la situation d'environ 2 millions de salariés qui demeuraient hors du champ d'application d'une convention collective.

Le bilan, dressé le 15 avril 1988, a montré que depuis juin 1987 près d'un million de salariés ont été couverts par un texte conventionnel. Il resterait encore 500 000 salariés non couverts conventionnellement et appartenant essentiellement à des "micro-secteurs" situés aux franges des secteurs professionnels identifiés et pour lesquels il est envisagé, à défaut d'un rattachement volontaire et négocié à la convention collective nationale la plus proche, la mise en oeuvre d'une procédure d'élargissement.

Les améliorations quantitatives sont indiscutables. Encore conviendrait-il que les conventions soient toujours effectivement appliquées.

1.3.1.1 Congé individuel de formation

Avenant du 8 juin 1988 à l'accord du 9 juillet 1970

L'avenant à l'accord national interprofessionnel utilise la possibilité donnée par le législateur aux partenaires sociaux de déterminer par accord étendu :

- le montant de la rémunération due aux salariés pendant le congé,
- les compétences de l'instance nationale paritaire (le COPACIF comité paritaire de congé individuel de formation) dans la fixation des priorités et critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes.

1.3.1.2 Les mutations technologiques

Accord national interprofessionnel du 23 septembre 1988

Dans le cadre de la modernisation négociée des entreprises signalée supra au 1.1.2, les partenaires sociaux ont engagé une ambitieuse négociation qui a donné lieu à un accord qui lie les mutations technologiques et les transformations des modes d'organisation du travail et affirme que ces mutations doivent être l'occasion de progrès dans les conditions d'emploi et de travail et d'un large processus de concertation et de négociation.

.../...

Les projets importants d'introduction de nouvelles technologies devront donner lieu à l'engagement de négociations de branche de façon à définir les questions qui devront être envoyées aux entreprises.

Devront en principe être prévus :

- un examen par l'entreprise des questions suivantes :
aménagement du temps de travail, organisation du travail, égalité professionnelle, introduction de nouvelles formes de travail susceptibles d'être mises en oeuvre à cette occasion,
- l'information, l'expression et la participation des salariés concernés,
- l'information et la consultation du comité d'entreprise et du CHSCT,
- dans les entreprises de 50 salariés et plus la soumission au comité d'entreprise d'un plan d'adaptation

Les projets courants d'introduction de nouvelles technologies au sujet desquels les négociateurs de branche devront prévoir des dispositions applicables dans les entreprises tendent à ce que :

- des solutions appropriées soient recherchées pour les personnes pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation,
- soient fixés comme objectifs des progrès techniques réalisés, un développement des capacités d'initiative des salariés, une valorisation de leurs aptitudes professionnelles et une amélioration des conditions de travail,
- un bilan périodique des évolutions technologiques et des modifications intervenues dans l'organisation du travail.

Quelle que soit l'importance du projet d'introduction des nouvelles technologies, les négociateurs de branche devront en outre examiner :

- le rôle spécifique du personnel d'encadrement dans la mise en oeuvre de mutations et l'évolution consécutive de ses fonctions,
- les modalités de reconnaissance des nouvelles qualifications, l'articulation des nouvelles formations des entreprises avec les priorités définies par la branche et les problèmes spécifiques de formation des PME,

.../...

- les modalités de mutations internes afin qu'elles constituent des opportunités de développement de carrière et de promotion pour les salariés.

Sont enfin prévus des bilans réguliers au niveau des branches et un bilan (dans 2 ans) au niveau interprofessionnel.

1.3.1.3 Les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)

Protocole d'accord patronat-syndicat du 24.10.1988

Le protocole d'accord vise à une meilleure définition du public concerné.

Seuls peuvent dorénavant bénéficier d'un SIVP les jeunes de moins de 26 ans, primo demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle, avec priorité donnée aux jeunes sortis prématurément du système scolaire. L'accord vise également à accroître la participation de l'employeur à la rémunération. Désormais l'employeur versera 26 % du SMIC si le jeune a entre 16 et 18 ans, 36 % au-delà.

En outre les modalités de suivi et d'orientation du jeune sont améliorées.

Enfin l'accord se préoccupe de mieux régler les contentieux éventuels. Le rôle des représentants du personnel est rappelé et une rencontre doit être organisée si un désaccord survient entre le jeune et l'entreprise.

1.3.1.4. Retraites des cadres supérieurs

Un accord paritaire du 24 mars 1988

- a porté de 4 à 8 fois le plafond de la sécurité sociale la limite supérieure de cotisations au régime de retraite complémentaire des cadres, créant ainsi une tranche C de rémunération pour laquelle le taux de cotisation ne pourra être inférieur à 8 % au 1er janvier 1991.

- a décidé l'intégration des régimes facultatifs de cadres supérieurs existant au sein de l'AGIRC.

1.3.1.5. Nouveau régime de l'assurance-chômage

Une nouvelle convention, signée par la totalité des organisations syndicales et patronales le 6 juillet 1988 a annulé et remplacé la convention du 26 février 1988. Elle a apporté quelques retouches au régime antérieur en matière de cotisations, de revalorisation des prestations à la participation des allocataires au financement de la valorisation des points de retraite complémentaire et a mis en place un système de formation-reclassement.

1.3.2 DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES PROPRES AU TRANSPORT

Le 9 novembre 1988, Monsieur LAIGNEL, Secrétaire d'Etat à la formation professionnelle, a signé avec les organisations d'employeurs du secteur des transports et avec l'UFT (Union des Fédérations de Transport) un contrat d'études prévisionnelles dans le secteur des transports routiers et activités auxiliaires du transport, portant sur l'emploi et la formation professionnelle.

Ce contrat signé pour une période de 18 mois accorde une participation financière de l'Etat de 900.000 francs dans une opération dont le coût total s'élève à 1,9 million de francs.

Il permet la réalisation de cinq études portant sur :

- 1 - l'élaboration du tableau de bord de l'emploi régional du secteur des transports,
- 2 - les emplois de conduite et leur évolution,
- 3 - les emplois spécifiques du secteur touchés par la suppression des formalités douanières,
- 4 - l'évolution et le rôle des agents de maîtrise,
- 5 - le développement de la fonction commerciale des entreprises de location de véhicules industriels.

1.3.2.1. S.N.C.F. - Gestion des carrières

La Commission mixte du statut a poursuivi cette année la réforme des filières "par grands métiers". Les travaux ont porté sur la création de trois nouvelles filières :

- la filière "commercial" comprend trois spécialités : voyageurs-services des gares ; voyageurs-services des trains ; fret. Elle regroupe notamment les anciennes filières agents des trains et bureaux de gare ;
- la filière "transport-manutention" obtenue par fusion des anciennes filières mouvement et direction et encadrement des établissements d'exploitation, présente deux spécialités : mouvement d'une part et manoeuvre et manutention d'autre part ;
- la filière "équipement" regroupe cinq filières : entretien de la voie, surveillance des installations électriques, équipes techniques, encadrement des sections et contrôle, et dessin.

1.3.3. DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES PROPRES AU TRANSPORT AERIEN

1.3.3.1. Convention collective du personnel au sol des entreprises de transport aérien

Cette convention signée le 22 mai 1959 et étendue par arrêté du 10 janvier 1964, couvre le personnel au sol de l'ensemble des compagnies aériennes exerçant une activité en France à l'exception d'Air France (entreprise à statut), qu'elles soient à vocation nationale (Air Inter) internationale (UTA), régionale (notamment TAT), charters ou étrangères.

En 1988 a été adopté par la commission nationale mixte de la dite convention l'avenant n° 46 du 22 décembre 1988, qui révisé les montants du salaire minimum garanti non hiérarchisé (porté à 5 200 F) et de l'indice salariale conventionnel.

Les partenaires sociaux ont en outre engagé fin 1988 un processus de révision de la grille conventionnelle de classification des emplois, en application de l'article L 132.12 du Code du Travail qui impose une telle révision tous les cinq ans.

1.3.3.2. Convention Collective du Personnel Navigant Technique des Entreprises de Travail Aérien.

La convention collective du personnel Navigant Technique des Entreprises de Travail Aérien a été signée le 2 octobre 1987 et étendue par arrêté du Ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi et du Ministre Délégué chargé des Transports le 29 mars 1988, elle régle sur le territoire métropolitain et les départements d'outre mer les rapports entre le personnel navigant lié par un contrat de navigant technique et les employeurs exerçant à titre onéreux une activité de :

- travail aérien par aéronef
- travail ou transport aérien par hélicoptère
- formation aux brevets, licences et qualifications aéronautiques.

En 1988 a été adopté par la commission nationale mixte de cette convention l'avenant n° 2 du 12 janvier 1989 relatif à la révision des valeurs salariales.

1.3.3.3. Convention Collective du Personnel Navigant Technique des Entreprises de Transport Aérien Régional

Ce texte avait été signé en mars 1978 par le Comité des Transporteurs Aériens Régionaux d'une part, et par le Syndicat National des Pilotes de Ligne et l'Union des Navigants de l'Aviation Civile (CGC) d'autre part.

Il déterminait les conditions de travail du PNT des entreprises adhérentes au Comité des Transporteurs Aériens Complémentaires effectuant du Transport Aérien Régional.

La convention a été dénoncée dans sa totalité le 30 septembre 1988 par l'organisme patronal signataire. Elle cessera donc de produire ses effets le 30 décembre 1989 dans l'hypothèse où aucun texte de remplacement ne serait adopté par les partenaires sociaux à cette date.

Les discussions autour de l'extension de cette convention n'avaient pas abouti en raison d'un désaccord entre les parties sur l'article relatif au champ d'application ; le CTAC ayant été dissous il n'est pas impossible que la Chambre Syndicale du Transport Aérien reprenne les négociations.

1.3.3.4. Convention collective du Personnel Navigant Commercial

La Convention Collective du Personnel Navigant Commercial a été signée le 19 octobre 1984 par le Comité des Transporteurs Aériens Français (CTAF) qui regroupait à l'époque AIR FRANCE, AIR INTER et UTA, le Syndicat National du Personnel Navigant Commercial (SNPNC) et le Syndicat Unitaire des Navigants Commerciaux (SUNAC). Cette convention est conclue pour une période allant jusqu'au 30 juin 1988. Le CTAF n'a plus d'existence depuis 1986. Des accords d'entreprise conclus avec le Syndicat National du Personnel Navigant Commercial ont permis de prolonger ses effets jusqu'au 30 juin 1991 pour AIR FRANCE, 30 juin 1992 pour AIR INTER. A l'UTA l'accord n'a porté que jusqu'au 30 juin 1989 et il n'est pas dans les intentions de la Direction de l'entreprise de le reconduire ; les parties sont en conflit sur le projet qui est susceptible de le remplacer à compter du 1^{er} juillet 1989.

1.3.3.5. Convention Collective du Personnel Navigant Technique des Entreprises de Transport à la demande au moyen d'appareils d'une capacité d'emport inférieure ou égale à 30 sièges ou 3 tonnes 4 de fret (projet).

Des négociations relatives à l'élaboration d'une convention collective ayant vocation à couvrir les PNT employés dans le secteur du taxi aérien ont été engagées en 1988 par les partenaires sociaux intéressés. Le champ d'application d'un tel texte se limiterait aux entreprises de transport à la demande au moyen d'appareils d'une capacité d'emport inférieure ou égale à 30 sièges ou 3 tonnes 4 de fret.

Ces négociations n'ont pas encore abouti.

2EME PARTIE - SITUATION DE L'EMPLOI

Les statistiques disponibles ne permettent pas une appréciation rigoureuse de la situation en matière d'emploi dans les divers modes de transport. Les données chiffrées d'origines variées ne prennent pas en compte les mêmes éléments de base et un certain nombre de publications sont faites avec retard.

Le tableau n° 1 (en annexe) présente l'évolution des effectifs salariés du secteur des transports constatée par la Commission des comptes des transports de la nation dans son rapport "Rapport intérimaire" de février 1989.

L'évolution, depuis 1982, de l'emploi dans les transports pour compte d'autrui, est légèrement favorable en valeur absolue et même en valeur relative :

	Effectifs salariés des transports	Total des salariés	Salariés des transports/total des salariés en %
1982	834,7	18.273,0	4,57
1983	841,2	18.245,6	4,61
1984	840,7	18.099,5	4,64
1985	835,1	18.066,9	4,62
1986	838,9	18.134,2	4,63
1987	841,0	18.165,6	4,63
1988	851,4	18.319,0	4,65

(en milliers) (source commission des comptes des transports de la nation)

Cette évolution globale recouvre des situations très contrastées selon les modes et la nature des activités :

	1984	1985	1986	1987	1988
691 tr. rout. de m.	179,4	181,3	187,3	197,0	208,4
692 autres tr. ter.	155,9	155,9	158,7	160,0	161,8
70 navigation int.	3,0	2,7	2,2	2,4	2,1
71 transport mar.	22,6	20,4	18,8	16,7	14,9
72 transports aér.	51,3	52,0	52,8	53,9	56,1
73-4 act. annexes	177,3	177,0	181,4	183,5	184,5
ensemble	589,5	589,3	601,2	613,5	627,8

Evolution des salariés par BRANCHE en %.

	1984	1985	1986	1987	1988
68 tr. ferroviaire	-1,4	-2,5	-3,5	-4,7	-4,4
691 tr. rout. de m.	-0,8	1,1	3,3	5,2	5,8
692 autres tr. ter.	-0,4	0,0	1,8	0,8	1,1
70 navigation int.	-14,3	-10,0	-18,5	9,1	-10,5
71 transport mar.	4,6	-9,7	-7,8	-11,2	-10,5
72 transports aér.	-0,8	1,4	1,5	2,1	4,0
73-4 act. annexes	4,7	-0,2	2,5	1,2	0,5
total	0,6	-0,5	1,0	0,8	1,2

On peut suivre l'évolution de l'emploi dans les différents secteurs concernés en rapprochant les statistiques du ministère chargé des transports de celles de l'UNEDIC et de l'INSEE.

Globalement le secteur des transports pour compte d'autrui est porteur d'emplois, il utilise en 1988 851.400 salariés dont 288.900 dans les grandes entreprises nationales (S.N.C.F. - R.A.T.P. - Air France - Air-Inter) et 562.500 dans les entreprises privées.

Les effectifs salariés des établissements de transport (non compris S.N.C.F. et R.A.T.P.) augmenteraient de 14.300 emplois en moyenne annuelle en 1988 contre 12.300 en 1987.

Cette évolution contraste avec la baisse de 8.800 emplois à la S.N.C.F. en 1988 (- 4,1 %) et de 10.700 emplois en 1987.

Les effectifs du transport routier de marchandises augmentent en 1988 de + 5,8 % (+ 11.400 personnes) ; un peu plus qu'en 1987 (+ 5,2 %).

Dans le transport aérien, la progression (+ 4,0 %, soit 1.200 personnes) est plus forte qu'en 1987 (+ 2,1 %).

L'emploi continue à baisser dans le transport maritime (- 10,4 %) en moyenne annuelle en 1988 mais on assisterait à un retournement de tendance très sensible en glissement annuel.

Les effectifs de la navigation intérieure baissent à nouveau de 10,5 % en 1988 après la hausse atypique de 9 % de 1987

2.1. - Transports routiers de marchandises et de personnes

2.1.1. Tableaux détaillés pour 1986.

Les tableaux 2 a), 2 b), 3 a), 4 a), 4 b) et 5 annexés au présent rapport reprennent, en les actualisant, les données chiffrées fournies à partir de l'année 1974. La dernière année statistiquement enregistrée lors des enquêtes annuelles d'entreprises effectuées par l'observatoire économique et statistique des transports du ministère des transports concerne l'année 1986.

Globalement dans le **transport routier** le nombre des entreprises est stable : 31.849 en 1986, 31.823 en 1985, mais 32.487 en 1984.

Le nombre de salariés qui avait diminué en 1983, augmenté de 6.020 unités (273.318) en 1984, diminué à nouveau de 3.575 en 1985, augmente de 11.267 en 1986.

Le personnel roulant est passé de 186.175 en 1984, 178.662 en 1985, à 185.608 en 1986.

Selon la taille des entreprises on note les évolutions suivantes :

- Le nombre des entreprises sans salariés (11.428) diminue de nouveau de plus de 3 % dans les transports de marchandises. Ces entreprises représentent 39,4 % du total contre 41,01 % en 1985 et 41,7 % en 1984.

Le nombre de petites entreprises entre 1 et 10 salariés qui avait diminué dans le transport de marchandises en 1983 et subi une forte augmentation en 1984 diminue à nouveau en 1986 comme en 1985.

Dans le **transport de marchandises** : (tableau 2 a).

Les entreprises de moins de 10 salariés (24.484) représentent 84,4 % de l'ensemble ; elles ne regroupent que 22,6 % des salariés mais 27,5 % des roulants. Pour ces trois données on constate une légère réduction entre 1985 et 1986. Dans le même temps les entreprises de 10 à 50 salariés ainsi que le nombre de leurs salariés ont augmenté.

- Le nombre des entreprises de plus de 49 salariés s'accroît légèrement alors que le nombre de leurs salariés diminue (73.208 au lieu de 69.541 en 1985 et 72.329 en 1984).

Globalement le nombre de salariés a nettement augmenté (201.780 au lieu de 190.854 en 1985 et 195.134 en 1984).

- Dans le domaine de la location de véhicules industriels (tableau 4 b) on note : une réduction du nombre d'entreprises (2.474 contre 2.665) et du nombre de salariés (19.705 contre 20.924). Le nombre de roulants est passé de 13.926 à 13.0 .

- L'évolution du **secteur des activités auxiliaires de transport** (tableau n° 5) est marquée par :

- un net accroissement des effectifs salariés qui passe de 63.484 à 65.755 ; les effectifs de salariés roulants qui passent de 15.199 à 15.853.

- une nette augmentation du nombre des entreprises de plus de 50 salariés (173 au lieu de 160 mais 178 en 1984) représentant 12,7 % des entreprises au lieu de 12,8 %. Les effectifs salariés de ces entreprises sont passés de 50.803 à 51.669 et les roulants de 12.880 à 13.353.

L'évolution de 1985 qui semblait marquer une transformation structurelle importante des grandes entreprises d'auxiliaires et tout particulièrement des entreprises de plus de 200 salariés dont les effectifs de salariés roulants de 5.810 à 10.420 se confirme (10.769 roulants en 1986).

Pour le **transport de voyageurs** on peut souligner (tableau n° 3 a) :

- une légère régression du nombre d'entreprises (2.844 contre 2.928) et une stagnation pour les salariés (80.230 au lieu de 79.889).

- une stagnation ou une croissance très faible dans le transport urbain (32.953 salariés en 1986 au lieu de 33.031 en 1985) et dans le transport non urbain (47.277 salariés en 1986 au lieu de 46.858 en 1985).

- Une légère régression des entreprises de moins de 10 salariés (1.719 au lieu de 1.801) mais un léger accroissement du nombre de salariés qu'elles emploient (5.675 au lieu de 5.518).

- Les entreprises de plus de 50 salariés regroupent dans le transport non urbain 49,5 % des effectifs, dans le transport urbain elles en regroupent 94,7 % ; leurs effectifs ont stagné (54.581 en 1986 au lieu de 54.816 en 1985 et 53.346 en 1983).

On peut compléter ces observations à partir de l'enquête de l'U.T.P. (Tableau n° 3 b) sur les réseaux F.V.I.L. et urbains) et remarquer, comme en 1986, l'importance relative du personnel à temps partiel dans les V.F.I.L.

2.1.2. Situation de l'emploi en 1987 et 1988.

Si les informations présentées dans le tableau 1 sont récentes, elles n'ont qu'un caractère provisoire et global. Les informations contenues dans les tableaux 1 bis, 2 a), 2 b), 3 a), 4 a), 4 b) et 5 ne permettent pas de connaître la situation postérieure à 1986. Des indications tendanciennes peuvent être dégagées à partir des données statistiques plus récentes de l'UNEDIC qui concernent l'année 1987 ou même des enquêtes de conjoncture conduites par le Centre de productivité des transports. On relèvera avec intérêt les indications prévisionnelles de la Commission nationale paritaire professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires de transport.

2.1.2.1. - Situation de l'emploi en fin 1987.

Le tableau des effectifs salariés du secteur industriel, commercial et semi public par activités économiques (France entière) au 31 décembre 1987 établi par l'UNEDIC permet d'extraire quelques données essentielles dans le domaine des transports de marchandises.

Établissements (au 31 décembre)			Activités	Effectifs au 31.12.81	Effectifs 31.12.86 (rectifiés)	Effectifs au 31.12.87	Evolution en % 1986/1987
1981	1986	1987					
8.308	8.510	9.019	Transports routiers de marchandises en Z.L.	97.630	106.875	115.068	+ 7,67 %
7.344	7.766	8.380	Camionnage et transp. de marchandises en Z.C	58.215	69.644	74.092	+ 6,39 %
1.429	1.244	1.253	Déménagement	14.484	13.126	12.903	- 1,70 %
1.449	1.597	1.700	Location de véhicules industriels	19.887	21.446	22.671	+ 5,71 %
2.458	2.478	2.508	Collecte de frets terrestre et fluvial	61.103	59.391	60.612	- 2,06 %
20.988	21.595	22.860		251.319	270.482	285.346	+ 5,50 %

- Pour les transports routiers de marchandises en zones longue et courte, les effectifs sont passés, en 6 ans, de 155.845 à 189.160, soit une augmentation de 21,58 %. Durant la même période, le nombre d'établissements a augmenté de 8,92 %. Le renforcement des entreprises travaillant en zone longue, amorcé en 1985, est très nettement confirmé : leurs effectifs qui avaient déjà augmenté de 1,72 % en 1985 s'accroissent en 1986 de 5,8 % et de 7,67 % en 1987, alors que le nombre des établissements s'accroît de 4,34 % en 1986 et de 5,98 % en 1987.

- Un peu mieux étalée dans le temps, l'évolution en zone courte est encore plus forte au cours de ces six ans : effectif = + 27,27 % ; établissements : + 14,1 %.

- Les effectifs salariés des entreprises de déménagement sont en décroissance de 1981 à 1984 : 14.484 salariés en 1981 - 13.084 en 1984, soit - 9,7 % en trois ans. L'amélioration de 1985 (+ 0,8 %) s'est poursuivie en 1986 (+ 1,27 %) mais en 1987 l'effectif diminue à nouveau de - 1,70 %.

- Le nombre des établissements de location a nettement augmenté ainsi que l'effectif salarié du secteur.

- Le nombre des établissements de collecte de frets qui avait atteint un minimum en 1983 poursuit depuis cette date une légère croissance. Les effectifs dont la décroissance régulière avait marqué une pause en 1985, augmentent en 1987 et sont proches de leur niveau de 1981.

- L'effectif salarié relevant de l'UNEDIC pour l'ensemble des secteurs économiques était passé de 13.321.241 en 1983 à 12.778.332 en 1984 et à 12.700.772 à la fin de 1985, soit une diminution de 4,76 % sur deux ans. Le ralentissement notable de la détérioration en 1985 (- 0,7 % ou - 0,6 % selon que l'on utilise les chiffres initiaux ou les chiffres rectifiés) a permis de mettre fin à la dégradation en 1986 et d'amorcer une amélioration sensible en 1987 avec 12.832.156 salariés au 31 décembre au lieu de 12.704.529 un an plus tôt. Dans ce contexte de légère amélioration, le transport routier de marchandises apparaît comme créateur d'emplois puisque les effectifs globaux retenus dans le tableau ci-dessus ont crû de 7,62 % de 1981 à 1986, de 3,64 % en 1986 et de 5,50 % en 1987.

Pour les transports urbains de voyageurs, les statistiques de l'UNEDIC indiquent que l'effectif est passé de 32.359 à 31.990 au cours de 1987. Pour les transports routiers non urbains de voyageurs, l'effectif est passé de 44.134 à 44.630. Au total : 76.189 fin 1984, 76.235 fin 1985, 76.124 fin 1986 et 76.620 fin 1987.

Le tableau qui suit compare au 31 décembre de chaque année depuis 1984 et dans l'ensemble des activités, les effectifs salariés relevant de l'UNEDIC.

Il concerne les **salariés des transports terrestres relevant de l'UNEDIC** (hors R.A.T.P. et S.N.C.F.) (transports ferroviaires - hors S.N.C.F. -, transports routiers de marchandises et de voyageurs, urbains ou non (sans les chauffeurs de taxi) transports par conduite, navigation intérieure, collecte de fret terrestre et fluvial et manutention terrestre et fluviale).

	Transports terrestres (UNEDIC)	Evolution %	Toutes activités (UNEDIC)	Evolution en %
1984	346.379	-	12.778.332	
1985	351.303(*)	+ 1,42	12.700.772 (*)	- 0,61 %
1986	360.781 *	+ 2,70 %	12.704.529	- 0,03 %
1987	374.532	+ 3,81 %	12.832.156	+ 1,00 %

2.1.2.2. Situation de l'emploi en 1988

Les statistiques de l'UNEDIC ne concernent que 1987. En 1988 les enquêtes trimestrielles de conjoncture du **Centre de productivité des transports** indiquent une poursuite de l'évolution favorable de l'emploi dans le secteur du transport routier de marchandises.

Au fil des trimestres 1988, c'est toujours en matière de recrutement de conducteurs routiers que l'on constate la plus forte tendance à la hausse ; le nombre des entreprises qui recrutent représentant 12 à 17 % au lieu de 9 à 14 % en 1986 et 13 à 18 % en 1987.

Les prévisions de recrutement des entreprises demeurent optimistes pour le premier trimestre 1989 puisque 18 % (au lieu de 13 % il y a un an) des entreprises recrutant des conducteurs routiers ont déclaré qu'elles avaient l'intention de recruter. 37 % des entreprises déclarent avoir des problèmes de recrutement. 10 % des entreprises au quatrième trimestre 1987 et 11 % au troisième trimestre ont augmenté leurs effectifs de conducteurs internationaux au lieu de 8 et 10 au cours des mêmes trimestres en 1986.

La tendance à l'accroissement des effectifs est plus modérée en ce qui concerne les ouvriers, employés et techniciens, et agents de maîtrise ; elle demeure très faible en ce qui concerne les cadres.

Comme l'an dernier, les entreprises ont plus fait appel au personnel intérimaire ou sans contrat à durée déterminée qu'elles ne l'avaient prévu au cours du trimestre précédent : 21 % y ont eu recours au premier trimestre, 30 % au second, 36 % au troisième et 29 % au quatrième.

2.1.2.3. La Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CPE) a recensé dans ces secteurs à la fin de 1988 un effectif de 365.000 personnes, soit une augmentation de 9 % par rapport aux évaluations de fin 1987, pourcentage nettement plus fort que les années précédentes (3,9 % de 1985 à 1986, 4,63 % de 1986 à 1987).

Pour 1989, la tendance générale annoncée est à l'augmentation des effectifs globaux que la CPE évalue à 2 % en raison notamment d'une augmentation des postes de travail dans les familles suivantes : manutention (y compris le magasinage), techniques d'exploitation (transports internationaux) et conduite de véhicules.

Le tableau ci-après présente les effectifs estimés fin 1988 par familles professionnelles ainsi que les prévisions des évolutions en 1989.

Répartition des postes par famille	« Familles professionnelles »	Nombre de postes de travail recensés à la fin 1988 (chiffres indicatifs)	Évolution 1989/1988		
			Nombre de postes de travail offerts (temps plein et temps partiel)	Nombre de salariés en stage au titre des plans de formation	
3 %	• Direction	10 950	=	=	
1 %	• Production	3 650	+	+	
3 %	• Gestion	10 950	+	+	
2 %	• Vente	7 300	+	+	
5	• Techniques d'exploitation	18 250	+	}	
9,5		— Transports internationaux			18 250
3		— Transports nationaux			34 675
6,5 %	• Magasinage et manutention	23 725	+	=	
	• Conduite des véhicules				
1		— Transports de personnes			
10	- 1 ^{er} groupe (a)	3 650	+	}	
	- 2 ^e groupe (b)	36 500	=		
12,5	— Transports de marchandises	45 625	=		
21	- 1 ^{er} groupe (c)	76 650	+	}	
8	- 2 ^e groupe (d)	29 200	=		
	- 3 ^e groupe (e)	29 200	=		
4 %	• Maintenance des véhicules	14 600	-	+	
10,5 %	• Interprofessionnel	38 325	-	+	
100 %	Toutes catégories professionnelles confondues	365 000 (f)	Tendance générale +	Tendance générale +	

(a) Emplois caractérisés à la fois par des déplacements d'une durée de plusieurs jours, en relation avec la ou les personnes transportées se situant hors du cadre strict d'un contrat de transport et une action auprès des prestataires de services extérieurs ;

(b) Emplois autres que ceux relevant du 1^{er} groupe (services réguliers, services scolaires, lignes régulières, excursions à la journée, etc.) ;

(c) Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante ;

(d) Emplois caractérisés par un ensemble de tâches liées à la fois aux marchandises transportées, aux véhicules utilisés et à l'environnement des transports effectués ;

(e) Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches : autonomie, technicité, connaissance d'une langue étrangère, etc. ;

(f) Dont 89,5 % correspondent à des fonctions spécifiques du transport.

La C.P.E. prévoit une baisse des emplois offerts dans le déménagement, la maintenance et l'interprofessionnel.

La C.N.A.M. a cette année une série statistique corrigée - y compris l'Alsace Moselle - qui réduit l'écart constaté les années précédentes avec les effectifs évalués par l'UNEDIC et fait passer au plus bas l'évaluation de la CPE (en 1987 : 359.000 personnes d'après l'UNEDIC, 342.000 d'après la CNAM, 335.000 d'après la CPE).

La C.P.E. a également présenté cinq tableaux de bord régionaux de l'emploi dans les transports : Champagne-Ardennes, Midi-Pyrénées, Picardie, Provence-Côte d'Azur et Rhône-Alpes, qu'elle compte compléter par d'autres régions. Le contrat d'études prévisionnelles signé le 9 novembre 1988 entre le Secrétaire d'Etat à la formation professionnelle et l'Union des fédérations de transport (UFT) va permettre de fixer la configuration et les caractéristiques de ces tableaux de bord régionaux.

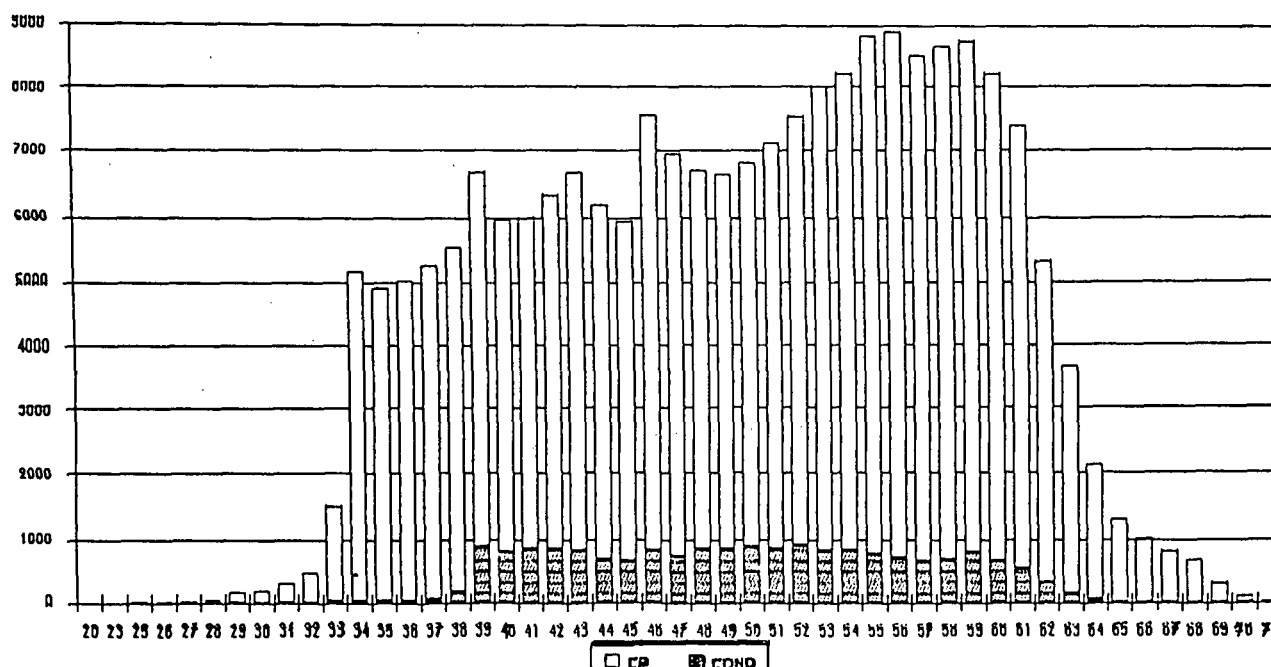
2.2. S.N.C.F. (tableau n° 6)

L'effectif total de la S.N.C.F. est passé de 218.993 au 31 décembre 1987 à 210.186 au 31 décembre 1988 (- 8.807), soit une diminution de 4,1 %. L'effectif moyen annuel du personnel à disposition s'est établi à 213.214 agents en 1988, contre 222.426 en 1987, soit une baisse de 4,1 %. Les cessations de fonctions ont été moins nombreuses qu'au cours de l'exercice précédent (9.732 au lieu de 11.304) dont 6.600 départs à la retraite en 1988 contre 7.237 en 1987 : 1.257 agents du cadre permanent ont bénéficié des possibilités de départ volontaire (2.062 en 1987). Par ailleurs, 813 admissions au cadre permanent ont été réalisées. De plus, des programmes de TUC (travaux d'utilité collective) ont été mis en oeuvre à l'adresse de 1.377 jeunes de 16 à 25 ans.

(voir en annexe les observations de l'UIT-CGT).

Le personnel féminin est en légère diminution : 19.635 contre 20.242 en 1987 mais reste proportionnellement stable (9,40 % de l'effectif contre 9,28 % en 1987).

Il a paru intéressant d'insérer dans la présente rubrique la pyramide des âges des agents de la S.N.C.F.



2.3. R.A.T.P. (Tableau n° 7)

Les effectifs de la R.A.T.P. s'élevaient au 31 décembre 1988 à 36.655 agents contre 39.950 au 31 décembre 1987. Pour la quatrième année consécutive les effectifs ont diminué dans l'entreprise. Ce mouvement affecte le personnel sédentaire et le personnel roulant. Il convient de noter cependant que les agents de la catégorie maîtrise sont en augmentation.

Le solde entre les admissions au cadre et les sorties est négatif de 295 contre 138 en 1987

La part de la main d'oeuvre féminine dans l'effectif total reste stable avec 16 %.

Au titre des travaux d'utilité collective, la R.A.T.P. a effectué environ 4.344 recrutements de jeunes stagiaires de mai 1985 à avril 1989. Au titre de 1988, 1.083 stagiaires ont été engagés pour une durée d'un an. L'entreprise consent un effort important pour assurer des actions de formation très diverses. Une formation professionnelle est offerte aux jeunes stagiaires qui le désirent y compris avec des entreprises extérieures à la R.A.T.P. sous-traitantes.

Depuis la mise en place des TUC à la RATP, 400 TUC ont pu être embauchés dans le personnel de la régie.

2.4. Navigation fluviale (tableau n° 8)

Les effectifs globaux du **personnel salarié** ont nettement décliné en 1988. Il convient toutefois de considérer les chiffres avec une certaine prudence puisque les effectifs figurant au tableau 8 annexé au rapport de l'an dernier indiquait, pour les effectifs salariés, 2.151 en 1985 au lieu de 2.655 dans le nouveau tableau 8 annexé à ce rapport. Ils sont de 2.319 en 1988 au lieu de 2.438 en 1987.

Le nombre des **travailleurs indépendants** s'est encore réduit de 200, soit une baisse supérieure à 9 % du total des chefs d'entreprises artisanales.

2.5. Défaillances d'entreprises de transport (tableau n° 9)

Le rapport intérimaire 1989 de la Commission des comptes des transports de la nation publie le tableau suivant :

	1984	1985	1986	1987	1988
Défaillance d'entreprises	826	942	843	985	1.246
évolution	5,5 %	14,0 %	- 10,5%	+ 16,8 %	+ 26,5 %

Ce tableau est à rapprocher des tableaux annexes n°9 a) et 9 b).

La situation s'est à nouveau très détériorée en 1988 puisque le nombre de défaillances s'est accru de plus de 25 %. Cette évolution paradoxale intervient dans un contexte de croissance économique du secteur des transports caractérisé par une concurrence extrêmement vive entre les petites entreprises de transport, une baisse significative des prix et de très nombreuses créations de nouvelles entreprises (9.300 en 1988) ainsi que de nombreuses cessations d'activité sans procédure de "défaillance". Une étude détaillée de ces mouvements paraît souhaitable.

2.6. Licenciements pour cause économique (tableaux 10 a) - 10 b) - 10 c) - 10 d)

Les tableaux font apparaître l'évolution du nombre de licenciements dans les transports routiers de voyageurs et de marchandises ainsi que les activités auxiliaires du transport. La situation s'est considérablement détériorée, semble-t-il, en 1988 puisque le total des licenciements pour motif économique dans les transports routiers et chez les auxiliaires serait passé de 1.792 en 1987 à 3.669 en 1988 mais il était de 4.837 en 1986 et de 7.188 en 1985. En fait les licenciements ne sont plus soumis à autorisation depuis la loi du 31 juillet 1986. Seuls les licenciements de plus de 10 salariés sont soumis à avis préalable de l'inspection du travail, les licenciements de moins de 10 salariés font l'objet d'une simple information qui n'est souvent pas effectuée. L'évolution des chiffres disponibles ne retrace donc plus l'évolution réelle.

Le nombre de représentants du personnel ou de délégués syndicaux licenciés pour cause économique s'est maintenu, en valeur absolue en 1987 (235 au lieu de 231), mais aurait diminué en pourcentage. Les éléments disponibles pour 1988 sont présentés dans les tableaux 10 c) et 10 d).

2.7. - Chômage (tableaux n°s 11)

2.7.1. - Il est rappelé que cette rubrique n'intéresse ni la S.N.C.F. ni la R.A.T.P.

2.7.1.1. Les règles d'indemnisation du chômage reposent sur les dispositions prévues par la Convention du 19 novembre 1985 relative à l'assurance-chômage et le décret du 29 mars 1984 relatif au régime de solidarité.

Les allocations recouvrent les catégories suivantes : (cf. tableaux 11)

L'Allocations de Base (AB) : cette allocation concerne les chômeurs qui ont une référence de travail et ont perdu involontairement un emploi salarié.

Si la référence de travail est de 3 à moins de 6 mois, l'**allocation de base exceptionnelle (ABE)** est servie : elle a une durée de 3 mois, et le montant de l'allocation est de 30 % du salaire journalier de référence auquel est ajoutée une partie fixe .

Si la référence de travail est supérieure à 6 mois, l'**allocation de base 1986** est servie : sa durée est variable selon la durée d'affiliation au Régime (de 8 mois pour moins de 12 mois d'affiliation à 27 mois d'indemnisation pour les personnes âgées de 55 ans et plus justifiant au cours des 3 dernières années d'au moins 730 jours d'affiliation). Le montant de cette allocation est égal à 40 % du salaire journalier de référence auquel s'ajoute une partie fixe . Des prolongations de durées variables avec dégressivité de taux peuvent être accordées.

L'Allocation de Fin de Droits (AFD) : lorsque les droits en allocation de base sont épuisés, les allocataires bénéficient, à défaut de prolongation en allocation de base, de l'allocation de fin de droits 1986. Sa durée est variable, néant pour moins de 6 mois d'affiliation à 18 mois pour les personnes ayant 55 ans et plus à la rupture de contrat de travail et présentant au moins 730 jours d'activité dans les 3 dernières années. Des prolongations de durées variables peuvent être accordées.

Aucune de ces 3 allocations ne peut conduire pour une même ouverture de droits, c'est-à-dire pour un même emploi perdu, à une durée d'indemnisation total supérieure à :

- 91 jours pour une durée de 3 à 6 mois d'affiliation au Régime au cours des 12 mois.

- 465 pour un chômeur de moins de 50 ans et 639 jours pour celui âgé de plus de 50 ans, pour une durée minimum de 6 mois d'affiliation au Régime au cours des 12 derniers mois.

- Tableau II b

Le nombre de chômeurs indemnisés en 1987 (36.529) est supérieur de 7,2 % à celui de 1986. Malgré cet accroissement très rapide, le pourcentage des salariés des activités du transport au cours de l'année par rapport aux effectifs en activité au 31 décembre 1987 (8,21 au lieu de 7,92 % un an plus tôt) reste inférieur au taux général UNEDIC (10,34 % fin 1987 et 9,89 % fin 1986). Les sorties ont-elles aussi augmenté (33.229 en 1987, 31.711 en 1986, 30.705 en 1985). L'excédent des entrées sur les sorties atteint 3.300 en augmentation de 39,71 % par rapport à 1986.

Comme l'année précédente, le nombre de chômeurs par rapport aux effectifs en activité au 31 décembre est très important dans les transports ferroviaires hors S.N.C.F. et plus encore dans la navigation intérieure.

Pour les transports routiers le taux de chômage par rapport aux effectifs au 31 décembre 1987 s'accroît légèrement (7,6 % au lieu de 7,45 % en 1986 et 7,58 % en 1985).

- Tableau II c

Ce tableau présente le nombre d'entrées de chômeurs en indemnisation par tranche d'âge de 5 ans. Comme les années précédentes, le plus fort pourcentage de chômeurs indemnisés, pour toutes les activités UNEDIC, se situent entre 20 et 25 ans. Il en est de même pour toutes les activités.

Dans les transports routiers comme pour les autres activités, on constate une nette amélioration de la situation des moins de 20 ans (3,6 % au lieu de 4,6 %). L'amélioration relative constaté l'an dernier pour la tranche des 20 à 25 ans fait place à une détérioration (23,5 % au lieu de 23,0 %) d'autant plus significative que pour les ensembles des activités l'évolution est inverse (26,8 % au lieu de 27,4 %).

On peut aussi noter une légère détérioration pour la tranche de 40 à 45 ans et surtout pour les plus de 55 ans.

Chez les auxiliaires de transports, les moins de 30 ans qui ne représentent plus que 51,5 % des indemnisés au lieu de 54 % en 1986 et 56,8 % en 1985.

- Tableau II d

Ce tableau fait apparaître le nombre de chômeurs indemnisés et leur répartition en pourcentage selon la taille des entreprises. En ce qui concerne les transports routiers, on peut noter une dégradation en valeur absolue et relative du nombre de chômeurs indemnisés des établissements de moins de 5 salariés (25,5 % en 1987 au lieu de 22,9 % en 1986 et 24 % en 1985). La situation est inverse pour les établissements de 5 à 9 salariés (14,9% au lieu de 16,1 % en 1986 et 15,6 % en 1985).

Chez les auxiliaires de transport la situation se dégrade nettement pour les petites entreprises de moins de 5 salariés mais s'améliore dans les entreprises de 100 à 199 salariés et les grosses entreprises de + de 500 salariés.

Il est possible de comparer avec la plus grande prudence, car il s'agit de sources statistiques d'origine différentes, les pourcentages de chômeurs indemnisés et les effectifs en activité selon la taille des entreprises (enquête annuelle sur les entreprises de transports routiers de marchandises en 1986 publiée par l'O.E.S.T. en décembre 1988.

2.7.2. - Le nombre des chômeurs indemnisés doit être comparé au nombre, nettement plus élevé, des demandeurs d'emploi.

Les statistiques disponibles du Ministère du travail permettent de connaître l'évolution du nombre des demandeurs d'emplois à partir de la dernière activité exercée.

Le tableau ci-après permet de comparer pour les trois dernières années l'évolution dans le secteur des transports par rapport à l'ensemble des activités.

Les chiffres concernent l'ensemble du secteur "transport" ; ils comprennent donc les activités maritime et aérienne et ne sont pas limités aux salariés relevant du régime UNEDIC.

	Nombre moyen mensuel de demandeurs d'emplois (résultats bruts)		
	Transport - 1 -	Toutes activités - 2 -	% colonne 1/2
<u>Moyenne 1984</u>	41.526	1.706.847	2,43
<u>Moyenne 1985</u>	43.797	1.745.080	2,51
1er trimestre 1986	45.852	1.784.072	2,57
2ème trimestre 1986	41.118	1.669.696	2,46
3ème trimestre 1986	44.372	1.817.121	2,44
4ème trimestre 1986	51.769	2.022.608	2,56
<u>Moyenne 1986</u>	45.777	1.823.374	2,51
1er trimestre 1987	52.615	2.041.580	2,58
2ème trimestre 1987	46.710	1.866.003	2,50
3ème trimestre 1987	49.480	2.007.862	2,46
4ème trimestre 1987	53.027	2.082.466	2,55
<u>Moyenne 1987</u>	50.458	1.999.477	2,52
1er trimestre 1988	51.950	1.988.046	2,58
2ème trimestre 1988	46.368	1.839.218	2,52
3ème trimestre 1988	49.164	1.982.307	2,48
4ème trimestre 1988	52.663	2.050.061	2,57
<u>Moyenne 1988</u>	50.036	1.964.908	2,55

On constate que la moyenne mensuelle des demandeurs d'emploi issus des transports après avoir baissé de 1982 à 1983 (42.147 contre 39.924) a augmenté en 1985 (43.797 contre 41.596), en 1986 (45.777) , plus encore en 1987 (50.458) et diminué légèrement en 1988.

Les deux dernières moyennes annuelles sont les plus fortes depuis 1978 date de la première publication de ces données. Toutes années confondues, le plus mauvais résultat est celui du 4ème trimestre 1987 ; les plus mauvais pourcentages trimestriels par rapport aux demandes d'emploi de l'ensemble des activités ont été atteints aux premiers trimestres 1987 et 1988 mais surtout le plus mauvais pourcentage annuel est celui de 1988 (2,55 % au lieu de 2,50 % en 1987).

De ce point de vue, l'emploi dans les transports aurait moins profité que la moyenne des autres secteurs de la légère amélioration de 1988.

On a pu voir aux §§ 2.1. à 2.3. que cette évolution globale recouvrait des évolutions très divergentes selon les activités du transport.

2.7.3 - Chômage partiel. Le ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle publie les données sur le chômage partiel dans l'ensemble des entreprises de transport répertoriées.

Les chiffres publiés représentent le nombre de journées indemnisables au titre du chômage partiel. De 66.957 en 1982, elles sont passées à 72.964 en 1983, à 88.720 en 1984, à 78.911 en 1985, à 23.158 en 1986, à 43.971 en 1987 et à 25.702 en 1988.

2.8.- La situation de l'emploi dans le transport aérien

La situation de l'emploi dans le transport aérien a connu depuis 1987 des modifications importantes liées à la forte augmentation du trafic ; alors que depuis 1978 les embauches étaient très réduites, on assiste depuis quelques années à un revirement de situation dont l'ampleur a été sous évaluée. Le développement du trafic aérien devrait se confirmer dans l'avenir avec la libéralisation du transport, la multiplication de nouvelles compagnies et le développement de certains grands aéroports comme Roissy Charles De Gaulle (qui avec l'ouverture d'une troisième aérogare en 1995 et l'interconnexion avec le TGV devient une plate-forme européenne de première importance).

Aujourd'hui le personnel navigant connaît un taux de chômage très faible, notamment en ce qui concerne le Personnel Navigant Technique : la France, comme la plupart des autres pays, manque de pilotes. Le nombre d'élèves pilotes formés par l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile, qui avait été réduit à une trentaine par an depuis 1978, est maintenant nettement insuffisant et a dû être augmenté dans des proportions très importantes à compter de 1988. En 1988 AIR FRANCE a procédé elle-même au recrutement d'élèves dont elle assure la formation ; en 1989 AIR INTER et peut-être UTA devraient en faire autant. Toutefois la durée de formation d'un élève sans passé aéronautique s'étale sur environ trois ans et la France devrait toujours, dans les deux années à venir, faire face à une situation de pénurie de pilotes. Ce phénomène est très sensible actuellement notamment dans les écoles de formation, les compagnies charter, régionales ou de taxi aérien dont les pilotes expérimentés partent souvent vers des compagnies de 1er niveau. Des réflexions sont menées pour faire face aux problèmes immédiats, comme la validation de licences étrangères, le reclassement de pilotes de l'armée de l'air et la reconversion de certains personnels (ingénieurs ou Officiers Mécaniciens Navigants).

La diversité des métiers est grande dans le transport aérien. En ce qui concerne le Personnel Navigant Commercial et le Personnel au Sol il convient de signaler le recours de plus en plus fréquent à des contrats temporaires ou saisonniers. Pour les formations de Personnel Navigant Commercial, AIR INTER a mis en place à partir de 1988 un système de contrat de qualification pour les jeunes âgés d'au plus 25 ans ; AIR FRANCE à également décidé d'y recourir dès 1989 et il se pourrait qu'UTA fasse de même.

Quant au Personnel au Sol, qui est une population beaucoup plus hétérogène, il n'est identifié qu'à travers les bilans sociaux d'un certain nombre de sociétés. Les effectifs des sociétés les plus importantes sont données ici à titre indicatif. Il n'existe pas de statistiques centrales permettant d'évaluer la population de ces demandeurs d'emploi car le traitement a lieu au niveau des agences locales de l'emploi.

2.8.1. La situation de l'emploi du personnel navigant

2.8.1.1. Evolution de l'environnement

L'accroissement de l'activité aéronautique, dont on soulignait déjà l'importance dans le précédent rapport, s'est confirmée au cours de l'année 1988.

Vols charters : on a assisté à une augmentation significative de l'offre due à l'application de la directive ministérielle du 20 novembre 1987 relative aux charters domestiques. Les compagnies ont désormais une marge de manoeuvre beaucoup plus large : pour les lignes dont le trafic est supérieur à un million de passagers par an, il est possible d'exploiter toute l'année des liaisons charters en complément des lignes régulières (4 fréquences hebdomadaires - 2 transporteurs) ; pour les lignes moyennes, l'exploitation de lignes charters est possible pendant 4 mois (pour 1 transporteur) ; en ce qui concerne la Corse l'exploitation de vols charters est autorisée pendant la saison d'été et les vacances scolaires (4 fréquences hebdomadaires - 2 transporteurs). Bien qu'un certain nombre de contraintes subsistent notamment en ce qui concerne les horaires et le nombre de vols autorisés, force est de constater que la frontière entre le charter et les vols réguliers devient de moins en moins sensible ; toutefois Europe Aéro Service, désirant transformer certaines de ses lignes charter en lignes régulières, s'est vu opposer un refus jusqu'à ce jour.

Parmi les principales compagnies charters on peut citer AIR CHARTER (deux millions de passagers en 1988), AEROMARITIME, MINERVE (avec ses filiales de transport de fret JET FRET et JET ALSACE), CORSE AIR INTERNATIONAL. Deux nouvelles compagnies ont vu le jour en 1988 : AIR LIBERTE et CEETA KEL AIR ; une autre compagnie, TEA FRANCE, filiale d'une compagnie belge a obtenu une autorisation de principe et devrait démarrer son activité en automne 1989 sur l'Europe et le Bassin Méditerranéen à partir de Lille et de Tarbes.

Il convient de souligner l'accroissement de l'activité d'AEROMARITIME à l'aide de ses B 737 et à partir d'affrètements d'avions d'UTA ; AEROMARITIME dessert les Antilles depuis fin 1987 et la Réunion depuis Mars 1988. Cette compagnie a fait des programmes d'été importants et a été autorisée à commercialiser directement ses vols.

En ce qui concerne le Fret, JET FRET a connu des mouvements sociaux en 1988 et INTER CARGO SERVICE doit résoudre certaines difficultés techniques à la suite des récents accidents.

Les échanges de main d'oeuvre entre AEROMARITIME et UTA ont contribué à provoquer un certain nombre de mouvements sociaux au sein du personnel navigant technique et commercial d'UTA dans le courant de l'année 1988, qui se sont prolongés début 1989.

Vols réguliers :

A la fin de l'année 1988 on comptait 16 compagnies régulières de 3ème niveau ; deux compagnies de vol à la demande ont commencé l'exploitation de vols réguliers : DIRAC AVIATION (sur Tarbes) et AIRLEC (sur Bordeaux) ; AIR EXEL, créée en 1988 et a commencé son activité par des vols charter, dessert aujourd'hui des lignes régulières (Liège - Paris et Liège - Lyon). Deux autres compagnies sont en cours de création en 1989 : ALSAVIA (sur Mulhouse) et AIR OUTRE MER, qui a obtenu un accord de principe pour desservir la Réunion après la levée des réserves techniques.

La société AIR LIMOUSIN a connu de graves difficultés qui se sont soldées par un jugement de liquidation prononcé en avril 1989 par le Tribunal de Commerce de Limoges.

En ce qui concerne les compagnies de 1er niveau, le Ministre des Transports et de la Mer, à l'occasion de son discours prononcé en novembre 1988 devant le Conseil Supérieur de l'Aviation Marchande, a réaffirmé qu'il ne souhaitait pas de concurrence entre les compagnies aériennes françaises. Toutefois des accords ont été conclus entre AIR FRANCE et AIR INTER permettant à la première de desservir un peu plus la France et à la seconde de sortir de l'Hexagone. La position du Ministre a été précisée à l'occasion des demandes présentées par UTA pour desservir New-York à partir de la province.

Vols à la demande :

On a assisté en 1988 à un accroissement important des compagnies de taxi aérien et de sociétés de transport par hélicoptère ; le nombre total de ces compagnies s'élève à environ 110.

2.8.1.2. Evolution de la population active en 1988

Au 31 décembre 1988 la population active Personnel Navigant s'élevait en France 14 447 personnes soit 571 de plus que l'année précédente. La croissance demeure importante depuis 1985.

Personnel Navigant Commercial : les effectifs ont ici beaucoup moins augmenté qu'en 1987 (2,6 % pour les stewards et 3,10 % pour les hôtesses contre respectivement 3,7 % et 10,7 % en 1987). AIR FRANCE a fait des recrutements importants fin 1988 qui se prolongent en 1989 (600 personnes au total).

.../...

Personnel Navigant Technique : la croissance des PNT reste forte (4 961 personnes au total soit une augmentation de 8,9 % contre 4 % en 1987 et 0,9 % en 1985). Cette population évolue différemment suivant la catégorie de personnel concernée :

- l'effectif des Officiers Mécaniciens Navigants reste stable (1 129 personnes contre 1 134 en 1987) ;

- pour ce qui est des pilotes, l'ensemble de la population a augmenté de 553 personnes. Cette augmentation concerne essentiellement les Pilotes Professionnels (+ 121 personnes) et les Pilotes Professionnels IFR (+ 291 personnes) dans les compagnies de travail aérien, de transport à la demande et de charters. Les effectifs des Pilotes de Ligne et des Pilotes Professionnels de 1ère classe ont peu évolué ; en baisse à AIR FRANCE (- 41) ils ont aujourd'hui légèrement augmenté à UTA (+ 13) et à AIR INTER (+ 6). A l'heure actuelle les compagnies manquent cruellement de PP1 et de PL ; on peut espérer qu'un certain nombre de PP IFR pourront évoluer vers le Pilote de Ligne.

L'effectif des pilotes Hélicoptère continue de croître de façon importante (+ 116 personnes soit plus du double de l'augmentation précédente). La situation du marché de l'emploi, quoique toujours tendue, s'est légèrement améliorée.

2.8.2. Effectifs

2.8.2.1. Effectifs des personnels employés dans le transport aérien (31/12/1988)

	SOL	PNT	PNC	TOTAL
(AIR INTER	6 839	829	1 461	9 129
(BRIT'AIR (1)	122	107	41	270
(TAT (1)	874	244	226	1 344
(AIR LITTORAL (1)	282	165	61	508
(DIVERS (estimation)	300	570	540	1 410
(TOTAL	8 417	1 915	2 329	12 661
(AIR FRANCE	29 631	2 130	5 281	37 042
(UTA	3 971	325	693	4 989

- (1) On constate une augmentation importante des effectifs des compagnies de 3ème niveau depuis l'année dernière, qui montre bien l'essor actuel du transport aérien régional.
- (2) Alors que le chiffre d'AIR FRANCE comprend les Personnels au Sol hors métropole (4 808 locaux et 433 expatriés) le chiffre d'UTA ne représente que les agents en Métropole.

2.8.2.2. Effectifs des personnels employés dans l'aéronautique civile
au 31.12.88

	SOL	PNT	PNC	TOTAL
(Transport aérien	12 388	2 831	3 076	18 295
(sauf AIR FRANCE				
(AIR FRANCE	29 631	2 130	5 281	37 042
(Total transport aérien	42 019	4 961	8 357	55 337
(Travail aérien	737	899	-	1 636
(Aéroports sauf ADP				
((estimation)	3 200			3 200
(Aéroports de Paris	5 644			5 644
(Manutention Aéroportuaire	2 900			2 900
((estimation)				
(Total général	54 500	5 860	8 357	68 717
(Total général 31.12.87	53 238	5 512	8 121	66 781
(Total général 31.12.86	54 122	5 361	7 518	67 001

.../...

3EME PARTIE - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans cette partie, il est traité successivement des principales actions de formation professionnelle conduites à la S.N.C.F., à la R.A.T.P. dans les transports routiers et la navigation fluviale.

3.1. S.N.C.F.

A la suite des accidents de l'été 1988, ont été engagées des réflexions approfondies sur les méthodes de formation utilisées dans tous les domaines où l'intervention humaine concourt à la sécurité. Des actions de perfectionnement ont été immédiatement développées.

La formation de reconversion au management participatif, commencée en 1987, s'est poursuivie avec l'objectif de toucher l'ensemble du personnel d'encadrement affecté à la production.

De façon générale, les formations suscitées par les évolutions technologiques et structurelles ont constitué des priorités. A ce titre, la connaissance de l'informatique ainsi que la pratique des langues étrangères par les agents commerciaux ont été privilégiées.

Au cours de l'année 1988, la S.N.C.F. a consacré près de 2 milliards de francs* à la formation de son personnel, soit 7,7 % de sa masse salariale (pour une obligation légale de 1,8 %). Cette part était de 6,5 % en 1987.

3. 1. 1. Formation des jeunes

- Les apprentis

- . liés à la S.N.C.F. par un contrat d'apprentissage de 2 ans, ils sont recrutés par concours du niveau fin de 1er cycle du second degré,
- . 135 apprentis ont été ainsi recrutés en septembre 1988 (dont 11 jeunes filles); 140 (dont 6 jeunes filles) l'avaient été en septembre 1987,
- . le centre de formation d'apprentis de l'Equipement dont la fermeture est prévue en juin 1990 a donc recruté pour la dernière fois une promotion de 38 élèves. Celui du matériel poursuit par contre son activité avec 7 centres recrutant en tout une centaine d'apprentis pour les former au BEP de maintenance des systèmes mécaniques de production, nouveau diplôme mis en place.

- Les attachés

- . recrutés sur titres, à des niveaux hiérarchiques différents selon leur formation scolaire ou universitaire. Ils reçoivent une formation adaptée qui doit leur permettre d'acquérir les connaissances techniques nécessaires et de se préparer à assumer des responsabilités,
- . la S.N.C.F. a recruté 170 attachés en 1986, 136 en 1987 et 231 en 1988.

* Dépenses réelles

3. 1. 2. Formation continue

- Nombre de stagiaires, d'heures de stage et de congés de formation par catégorie d'emploi :

Catégories	Nombre d'heures de stages			
	1985	1986	1987	1988
Cadres	222 071	210 220	411 924	562 591
Agents de maîtrise	1 465 721	1 365 969	1 544 550	1 968 529
Agents d'exécution	6 079 505	5 595 133	5 178 897	6 142 431
TOTAL	7 767 297	7 171 322	7 135 371	8 673 551

L'accroissement de 20 % du volume global de formation résulte à la fois de la poursuite de l'effort entrepris en matière de management et d'un développement des formations liées aux actions commerciales et à la sécurité des circulations, consécutivement aux accidents qui se sont produits.

Catégories	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation			
	1985	1986	1987	1988
Cadres	27	44	47	40
Agents de maîtrise	203	269	296	242
Agents d'exécution	855	1 100	1 072	878
TOTAL	1 085	1 413	1 415	1 160

- Importance de la formation continue en fonction de l'effectif :

	1985	1986	1987	1988
Effectif moyen S.N.C.F.	242 901	233 404	222 426	213 214
Nombre d'heures de stagiaires	9 144 097	8 028 289	7 135 371	8 673 551
Equivalence en agents/année	5 535	4 860	4 319	5 250
Rapport en % :				
<u>Effectif Formation</u>	2,28 %	2,08 %	1,94 %	2,46 %
<u>Effectif total</u>				

A l'inverse de l'évolution constatée ces dernières années, 1988 marque une remontée sensible du rapport de l'effectif formé à l'effectif total.

- Nombre de stagiaires par type de stage :

Type de stage	1985	1986	1987	1988
Prévention	4 633	7 238	4 145	5 217
Adaptation	33 253	32 606	25 818	31 558
Promotion	11 957	8 213	6 204	7 846
Perfectionnement des connaissances	114 738	112 277	115 638	140 958
TOTAL	164 581	160 334	151 805	185 579

- Coût de la formation professionnelle continue :

	Montant des dépenses effectivement consenties			
	1985	1986	1987	1988
<u>Fonctionnement des stages</u> (organisés par l'entreprise)	325 599 279	346 337 324	363 815 017	404 432 766
<u>Rémunérations</u> (versées aux stagiaires par l'entreprise)	746 582 849	836 473 604	822 004 482	1 073 216 157
<u>Autres dépenses</u>	116 031 436	108 652 465	174 758 350	163 044 390
TOTAL	1 188 213 564	1 291 463 393	1 360 577 849	1 640 693 313

- Part de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle continue (dépenses exonératoires)

1985	1986	1987	1988
4,5 %	4,9 %	5,4 %	6,49 %

3. 2. R.A.T.P.

FORMATION DES JEUNES

L'Ecole technique de la RATP a recruté en 1988 par concours 66 élèves du niveau de fin de la 3ème de l'enseignement de fin de 1er cycle dans deux sections :

- la section mécanicien d'entretien (56 élèves),
- la section électrotechnicien (10 élèves),

1°) La première section conduit, en 2 ans, au BEP de maintenance des systèmes mécaniques de production.

2°) La deuxième section conduit, en 2 ans, au BEP d'électrotechnicien.

Une formation complémentaire de préadaptation à l'emploi post BEP est dispensée pendant un trimestre aux élèves des différentes sections.

La réussite aux CAP est pratiquement de 100 % en 1987 à 99 % en 1988.

48 % des élèves de l'Ecole technique sont enfants d'agents de la Régie.

Sur les 2 611 anciens élèves de l'Ecole :

- 66 % sont actuellement dans les catégories "agents d'exécution" et "techniciens",
- 22 % sont actuellement dans la catégorie "agents de maîtrise",
- 12 % sont actuellement dans la catégorie "cadres".

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

1°) Nombre d'heures de formation (plan + congés de formation) selon les catégories d'emplois :

Catégories d'emplois	Nombre d'heures de stage	
	1987	1988
Cadres	77 395	106 634
Agents de maîtrise	284 477	308 696
Agents d'exécution	1 252 066	1 185 088
TOTAL	1 613 938	1 600 418

2°) Nombre de congés de formation par catégorie hiérarchique

Catégories d'emplois	Nombre de congés-formation accordés	
	1987	1988
Cadres	9	8
Agents de maîtrise	416	370
Agents d'exécution	2 446	2 268
TOTAL	2 871	2 646

3°) Importance de la formation en fonction de l'effectif

	1987	1988
Effectif RATP	39 950	39 655
Nombre d'heures de stagiaires	1 613 938	1 600 418

...

4°) Nombre de stagiaires selon les types de stages

Types de stages	1987	1988
Prévention	151	196
Adaptation	10 132	10 265
Promotion	2 951	2 850
Perfectionnement des connaissances	25 227	25 934

5°) Coût de la formation

	Montant des dépenses effectivement consenties	
	1987	1988
. Dépenses de fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise, d'amortissement du matériel, de transport et d'hébergement	94 637 541	77 100 705
. Frais de stages extérieurs à l'entreprise	21 912 257	22 662 396
. Rémunérations versées aux stagiaires par l'entreprise	164 807 085	181 205 036
. Obligations légales	21 000 739	21 462 843
TOTAL	4302 357 622	302 430 980

Part de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle	
1987	1988
5,85 %	5,67

3.3. TRANSPORTS URBAINS (HORS R.A.T.P.) (tableau n° 13)

Les tableaux 13 montrent notamment que les stages de loin les plus fréquentés par les agents des réseaux sont les stages d'entretien et de perfectionnement des connaissances. Les stages d'adaptation viennent en deuxième position et ont, en 1988, été suivis par un nombre beaucoup plus important de personnes que les années précédentes. Ce sont les employés et ouvriers qualifiés, qui bénéficient le plus de ces formations, mais qui sont aussi proportionnellement les plus nombreux. Un effort important de formation a été réalisé en 1988 en faveur des manoeuvres et ouvriers non qualifiés dont l'emploi a de toute façon tendance à diminuer dans tous les secteurs de l'économie.

Par ailleurs, la commission "exploitation" de l'UTP a mis en place un groupe de travail exploratoire sur les nouvelles particularités d'un "métier en évolution", celui des agents de maîtrise.

Le pourcentage de la masse salariale consacré aux actions de formation dispensées aux salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise a été de 2,4 % en 1988 (2,2 % en 1987 et 2,3 % en 1986).

3.4. TRANSPORTS ROUTIERS ET COMMISSIONNAIRES DE TRANSPORTS (tableaux n°s 12 et 14)

3.4.1. - En ce qui concerne la formation initiale, des diplômes particuliers au transport existent à tous les niveaux.

a) Enseignement supérieur. Cet enseignement intéresse l'ensemble des modes de transports :

- huit universités préparent à des diplômes impliquant l'étude du transport (Maîtrise, DEA, DESS, Doctorat) 353 étudiants en 1983-1984, 236 étudiants en 1985-1986, 317 en 1986-1987,

- six départements "transport logistique" d'IUT forment des techniciens supérieurs titulaires de DUT. L'ouverture d'un septième département prévue à Bordeaux en octobre 1988 a été reportée.

En 1988, sur 287 présentés, 247 ont été admis, soit 86 % de réussite. (En 1987 les chiffres respectifs étaient 283, 209 et 73 %).

- d'autres écoles dispensent un enseignement supérieur des transports ou prévoient des options "transport" : école supérieure des transports (EST) au sein de l'école nouvelle d'organisation économique et sociale (ENOES), HEC, ESSEC qui a mis en place un "mastère" de management et ingénierie logistique, école des praticiens du commerce international (EPSCI), CNAM, école nationale de l'aviation civile (ENAC), école nationale des ponts et chaussées, ENPC, école supérieure du commerce extérieur (ESCE) ainsi que l'institut portuaire d'enseignement et de recherche (C.C.I. du Havre) et le centre supérieur des transports maritimes (C.C.I. de Marseille), ESC de Rouen, Ecole nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE), Institut industriel du Nord (IDN) etc...

- Trois écoles sont gérées par l'AFT :

- l'Ecole de techniciens des transports, commissionnaires de transports, douanes et transitaires (ETT),
- l'Ecole de direction des transports routiers (collaborateurs de direction) (EDTR),
- l'Ecole pratique du tourisme qui prépare à l'emploi d'agents de comptoir polyvalents pour les agences de voyages (EPT).

- Trois écoles viennent d'être créées par PROMOTRANS :

- L'Ecole européenne des transports (E.E.T.) qui a pour vocation de former des cadres de haut niveau. Formés : 14, présentés : 11, reçus : 9 en 1988.

- L'Ecole de maîtrise du transport routier (E.M.T.R.) (deux implantations CERGY-PONTOISE ET CAEN) qui prépare aux fonctions de cadre dans les services commerciaux ou d'exploitation. PROMOTRANS en ouvrira une troisième à Lille et à moyen terme compte en avoir quatre dont une spécialisée en voyageurs.

- L'Ecole supérieure de maintenance de véhicules industriels (ESMVI) qui forme des chefs de parc ou d'atelier, des chef d'équipe, des responsables d'entretien etc... (ouverte en 1988 à PONTLEVOY).

auxquelles on peut ajouter l'Ecole de formation des formateurs.

b) Les formations de niveau IV

- Le baccalauréat "exploitation des transports", créé en février 1987 a donné ses premiers résultats. A peu près 90 % des élèves ayant suivi la préparation à cet examen possédaient un BEP (60 % un BEP d'agent de transport) 7 % environ le CAP de conducteur routier. Les autres avaient un autre CAP ou venaient, en terminale, d'une classe quelconque de première.

Sur les 132 candidats qui se sont effectivement présentés à l'examen, 101 ont été admis, soit un taux de réussite de 75 % alors que la moyenne basse souhaitée par l'Inspection de l'Education nationale était de 70 %.

Pour les six établissements où s'est effectuée la préparation, les pourcentages de réussite les plus forts ont été réalisés à Pont l'Abbé (100 % : 22 sur 22), à Belfort (88 % : 15/17) et Le Havre (78,26 % : 18/23), Marseille venant en dernier avec 55 % (15/27).

Il était intéressant de connaître ce que les titulaires de ce diplôme étaient devenus et quelle était le taux d'insertion professionnelle.

Le tableau qui suit en donne une photographie :

Statistiques sur les 101 admis :

		un emploi	supérieur	armée	autre	TUC	A.N.P.E. sans emploi	sans info.
BELFORT	15	5	0	0			7	3
LE HAVRE	18	1	4	1	4 stage AFT			8
MARSEILLE	15	2	5	2	2 (SIVP)		4	
PONT L'ABBE	22	8	0	7 (dont 3 avec emploi)	1 attente emploi	2	2	2
SARREGUEMINES	18	9	5	2		1		1
ST ANDRE	13	9	4	0				
TOTAL	101	34	18	12	7	3	13	14

Sur les 101 admis :

- 34 ont un emploi
- 18 poursuivent des études (bac + 2)
- 12 effectuent leur service national
- 3 font des T.U.C.
- 13 sont sans emploi (ANPE)
- 7 se sont dirigés vers d'autres formations complémentaires dispensées par l'AFT - formation continue.

Statistiques sur la situation des non admis (partiellement connues)

	non admis	ayant 1 emploi	armée	A.N.P.E. sans emploi	sans info	autres (redoublants)
BELFORT	2					
LE HAVRE	5				3	2 (stage AFT)
MARSEILLE	11	1	3	2	2	3 (redoublants)
PONT L'ABBE	0				2	
SARREGUE-MINES	8	4			3	1 (redoublant)
ST ANDRE	5				1	4 (redoublants)
TOTAL	31	5	3	2	11	10

Parmi les titulaires de ce diplôme qui ont aujourd'hui un emploi, certains n'occupent pas un poste correspondant au niveau ou au domaine de leurs études. On trouve notamment une standardiste, un conducteur de poids lourd, une caissière de supermarché, une secrétaire (dans une entreprise de transport).

Les 18 qui poursuivent des études supérieures ont choisi des IUT, en principe transport et logistique (10), le DEUG/AES langues (1), l'ETT (2), le BTS tourisme -option interprète- (1), l'EDTR (1), le BTS techniques et commercialisation (1) et une école d'éducateur (1).

Compte tenu de la nécessité d'un certain rôdage avant de savoir si cette voie nouvelle est appréciée ou non, tant par les jeunes que par les employeurs, les résultats des sessions des années prochaines seront suivis régulièrement.

En ce qui concerne la promotion 1989, 419 élèves sont actuellement inscrits en 2ème année, dans 22 établissements préparant au baccalauréat professionnel "exploitation des transports" (cycle ayant débuté en 1987).

- neuf établissements scolaires préparent au **brevet de technicien transport (BTT)** dont 6 établissements publics et 3 privés. En 1988, 188 candidats se sont présentés à ce diplôme et 136 ont été admis (72,3 % de réussite).

En 1987, les chiffres respectifs étaient 219, 139 et 63,4 %.

- Le **brevet professionnel "agent du transport"**, bien que formation continue, assurée par Télé-Formation-Transports (T.F.T.), est classé ici avec les diplômes. Il comportait 4 options : transport routier, transport fluvial, groupe terrestre et trafic international

en 1987 : 302 présentés, 183 admis (61 % de succès)
[en 1986 : 254 présentés, 197 admis (78 % de succès)].

En 1987, les chiffres révèlent une augmentation du nombre des candidats mais des résultats à l'examen plus médiocres que l'année précédente. En outre, le taux d'abandon des études au cours de l'année 1986-87 a été de 12 %.

A la rentrée 1987, les enseignements ont été organisés différemment sous forme d'unités de contrôle capitalisables (transport routier, fluvial, auxiliaires du transport, économie, droit, comptabilité gestion, français, mathématiques, monde actuel). TFT ne prépare pas à l'épreuve de langues étrangères mais propose des stages de regroupement.

c) Les formations de niveau V

● 33 établissements publics et 7 établissements privés préparent au **BEP d'agent du transport**. En 1987, 1055 candidats se sont présentés et 719 ont été admis (68 % de réussite). En 1988, 626 élèves ont été admis.

● 45 établissements scolaires pour la plupart des lycées professionnels, et certains établissements des organismes professionnels préparent au CAP de conducteur routier. Le CAP peut être obtenu également pour les jeunes de 16 à 25 par la voie de l'apprentissage dans 2 centres de formation d'apprentis. En 1987, 1.678 candidats se sont présentés et 1.141 ont été admis (68 % de réussite). En 1988, 1.245 élèves ont été reçus.

A noter également l'existence d'un CAP de déménageurs professionnel, d'un CAP de mécanicien réparateur de véhicules industriels et d'un CAP d'agent de magasinage et de messagerie.

● La formation de base des adultes débouche sur le **C.F.P.**, diplôme du Ministère du travail homologué par la commission des titres et diplômes de l'enseignement technologique. Les neuf établissements spécialisés de l'A.F.P.A. forment aux filières suivantes : conducteurs routiers "voyageurs", (permis D), conducteurs routiers "marchandises sur porteur (permis CL), conducteurs grands routiers "marchandises" sur tous véhicules (permis C). Des modules complémentaires généralement de courte durée sont proposés pour élargir les compétences des stagiaires dans la filière suivie, dans des filières annexes ou dans des spécialisations transversales, par exemple une formation de conducteur "grand tourisme".

L'A.F.T. et PROMOTRANS préparent également au CFP dans leurs propres établissements.

Dans le cadre de conventions passées entre l'A.F.T. et le ministère de la défense en vue d'un reclassement professionnel des jeunes sortant du service militaire (volontaires pour le service long, engagés ou appelés), des sections de formation ont été créées dans des centres de l'armée, une à Montlhéry à recrutement national, sept autres dans des centres régionaux.

Dans le domaine de la formation des adultes, sanctionnée par un Certificat de Formation Professionnelle (C.F.P.), on note en 1987 une importante augmentation du nombre des conducteurs formés.

Pour l'ensemble des sections gérées par l'A.F.P.A., par l'Armée et par l'A.F.T. Formation Continue, 3.191 conducteurs ont été présentés aux examens ; ils se répartissent de la manière suivante :

	présentés	admis	succès
. Sections A.F.P.A.	1.751	1.123	64 %
. Sections Armée	412	368	89 %
. Sections AFT Formation Continue	1.018	813	79 %
	<hr/> 3.191	<hr/> 2.304	<hr/> 72,2 %
(chiffre global 1986)	(2.423)	(1.765)	(72,8 %)

En 1988 le total des admis a été de 2.654.

d) Les permis de conduire CL, C et D

Le nombre total de permis délivrés, qui ne cessait de diminuer depuis 1982, est passé de 54.476 en 1987 à 61.353 en 1988 soit une augmentation de 12,62 % qui touche les trois catégories de permis, mais surtout le permis "super-lourd", permis C (+ 19,4 %) et très peu le permis D, valable pour la conduite de véhicules de transport de personnes (+ 2,2 %).

C'est essentiellement le nombre de permis D qui ne cessait de décroître depuis 1982 : le système des équivalences n'était pas étranger à ce phénomène, le permis C étant valable pour la catégorie D à partir de 21 ans. Aujourd'hui, la cause du renversement de tendance est peut-être le développement important que connaît le tourisme. De même en transport de marchandises la bonne santé du transport routier et de façon générale la part qu'occupe le secteur des transports en matière de création d'emplois expliquent l'attrait que représente le permis de conduire poids lourd. Et cependant le taux de réussite au permis C, en première demande, a toujours été jusqu'ici inférieur à ceux du permis CL et D ; il est donc apparemment le plus difficile, mais si l'on prend en compte le nombre de permis obtenus y compris les 2ème et 3ème candidatures, le taux de réussite est plus important pour la catégorie C, moins important pour les catégories CL et D, ce qui peut signifier que les motivations pour le permis super lourd sont plus fortes que pour les autres.

La future réforme des permis de conduire projetée par les textes français en harmonie avec les directives européennes constitue une avancée vers une meilleure professionnalisation du métier de conducteur. Elle prévoit en effet une progression dans la passation des permis sans possibilité d'équivalence - reconnaissant ainsi la spécificité de chaque type de véhicule - et une hiérarchisation des permis établie non plus en fonction du tonnage mais de la distinction entre véhicule isolé et véhicule articulé. Elle prévoit également l'inscription au programme d'examen de deux nouvelles matières : notions de mécanique et réglementation des transports y compris la réglementation sociale.

3.4.2. Formation des jeunes par la voie de l'alternance

Une meilleure information des chefs d'entreprises ainsi que des exonérations de cotisations sociales décidées par les pouvoirs publics ont entraîné en 1987 une forte augmentation des demandes de prise en charge forfaitaire au titre des stages d'insertion dans la vie professionnelle (SIVP) et surtout au titre des contrats d'adaptation, et, dans une moindre mesure des contrats de qualification, qui sont de véritables contrats de travail.

En 1988, le nombre estimé de contrats d'adaptation accuse une forte baisse, alors que les contrats de qualification qui débouchent sur l'obtention d'un BEP ou d'un CAP continuent à progresser régulièrement.

	1986	1987	1988
stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)	321	581	588
Contrat d'adaptation	3.254	4.515	2.048
Contrat de qualification	1.314	1.542	2.387
Total	4.889	6.638	5.023

Source AFT et Promotrans.
Tableau rectifié (le rapport 1987 n'intégrait pas les contrats Promotrans).

Le tableau suivant donne les pourcentages que représentent chaque catégorie de contrats par rapport au total.

	interprofessionnel		transport	
	1986	au 30.11.1988	1987	1988
SIVP	50 %	66 %	9 %	12 %
Contrats d'adaptation	45 %	21 %	68 %	41 %
Contrats de qualification	5 %	13 %	23 %	47 %

La situation dans les transports est différente de celle observée pour l'ensemble des autres activités : les SIVP qui ne constituent pas une filière de formation, y sont, en pourcentage, beaucoup moins nombreux, et les contrats de qualification, seule véritable filière de formation à la demande des entreprises, y sont plus fréquents (toujours en pourcentage).

Dans l'ensemble des activités, les SIVP créés par l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 ont connu un très grand succès : 330.000 jeunes en ont bénéficié en 1987, 350.000, d'après les estimations, en 1988. Selon un sondage effectué en 1988 auprès des jeunes sortis du dispositif depuis 3 à 6 mois, 61,3 % des stagiaires SIVP contre 56,9 % en 1987 ont trouvé un emploi. Plus de 15 % des anciens SIVP ont obtenu un contrat à durée indéterminée (contre 8,4 %), 14,8 % sont recrutés avec un contrat à durée déterminée et le passage dans d'autres stages (SIVP, TUC, contrat d'adaptation) diminue sauf en direction du contrat de qualification. Tout en reculant, le taux de chômage reste fort puisque 29 % des SIVP contre 34,1 % en 1987 retournent à l'ANPE.

3.4.3. Les congés individuels de formation

Le congé individuel de formation (CIF) permet à tout salarié, quel que soit l'effectif de son entreprise, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise et sous réserve d'une autorisation d'absence de son employeur. Il est financé par une contribution obligatoire (0,10 % de la masse salariale brute) des entreprises employant 10 personnes et plus, à des organismes paritaires agréés.

Le FONGECIF-Transports, organisme national et professionnel créé le 25 février 1983 à l'unanimité des partenaires sociaux pour financer les congés individuels de formation des salariés du transport routier et des activités auxiliaires du transport, de la navigation fluviale et des transports publics urbains, a poursuivi ses activités :

Nombre de congés individuels de formation par catégorie

	1986				1987				1988			
	nombre de congés			nombre d'heures de formation	nombre de congés			nombre d'heures de formation	nombre de congés			nombre d'heures de formation
	H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total	
ouvriers	662	16	678	104.699	630	26	656	118.747	666	40	706	140.720
employés	102	77	179	45.071	88	43	131	38.834	53	53	106	42.377
agents de maîtrise techniciens	45	5	50	11.415	32	9	41	23.148	35	14	49	13.780
ingénieurs et cadres	71	21	92	15.888	36	6	42	8.560	27	4	31	10.243
TOTAUX	880	119	999	177.073	786	84	870	189.289	781	111	892	207.128

Nombre de congés individuels de formation par type d'objectifs

	1986	1987	1988
adaptation et prévention	102	103	101
promotion	465	406	394
perfectionnement des connaissances	432	363	397
TOTAUX	999	872	892

L'année 1988 s'est traduite par un nouveau décalage important entre les collectes du Fongecif Transports et les demandes de CIF de la part des salariés, le conseil d'administration dans sa majorité, en automne 88, a décidé de modifier les règles de prises en charge des CIF.

On constate une augmentation constante du nombre global d'heures de formation au profit des ouvriers et de 1987 à 1988 au profit des employés et des cadres, bien que pour ces derniers le nombre de stages ait diminué, ce qui suppose des formations plus longues et plus coûteuses.

3.4.4. - Le financement

- a) Fixation du taux de la taxe parafiscale destinée au développement de la formation professionnelle dans les transports fixant les taux pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1988 :

L'arrêté du 14 décembre 1987, publié au Journal Officiel du 27 décembre 1987 a fixé les taux pour 1988. Une augmentation de 6,5 % des taux de la taxe a été retenue.

Un nouvel arrêté du 21 décembre 1988, publié au Journal Officiel du 29 décembre 1988 fixe les taux applicables au cours de l'année 1989. Une augmentation de 13 % de ces taux a été retenue par le Gouvernement. Cette augmentation est nettement supérieure à celles de ces deux dernières années, 7 et 6,5%.

Pour la fixation des taux il a été tenu compte de deux éléments :

- la nécessité de ne pas alourdir excessivement les charges des entreprises.
- les besoins de financement de la formation professionnelle dans les transports qui s'orientent dans deux directions principales :

. L'amélioration de la sécurité routière liée au trafic poids-lourds en professionnalisant mieux les conducteurs routiers.

. La modernisation des entreprises de transports dans la perspective de l'ouverture du Marché européen en 1993.

b) - programme budgétaire d'aide à la formation professionnelle.

Le soutien apporté par l'Etat, aux actions de formation pour l'année 1988, d'un montant de 2.500.000 francs vise deux objectifs :

L'amélioration de la sécurité routière par le développement de formations à la sécurité des conducteurs et la professionnalisation du métier de conducteur au moyen de stages de formation intermédiaire entre le seul permis de conduire et les formations longues de type CAP ou CFP.

L'aide à la modernisation des entreprises de transport par l'amélioration de la formation des cadres et dirigeants d'entreprises.

A cet effet des conventions ont été passées en décembre 1988 entre le Ministère des Transports et les organismes de formation AFT et PROMOTRANS - Elles concernent :

- des actions de formations complémentaire des conducteurs à la sécurité.
- des actions jumelant 2 formations des conducteurs : formation intermédiaire et formation au transport de matières dangereuses.
- formation des cadres et dirigeants d'entreprises de haut niveau (Ouverture de l'école européenne des transports).

3.4.5. - L'accès à la profession

Dans la prolongation des actions menées au cours de ces dernières années en vue d'adapter l'examen d'attestation de capacité aux nouvelles exigences de connaissances des chefs d'entreprises un relèvement du niveau de cet examen est en cours d'étude.

Un groupe de travail a été constitué pour l'élaboration de nouvelles dispositions en ce sens. Cette modification s'effectuera en conformité avec les directives européennes adoptées sur cette question, et qui prévoient notamment l'introduction d'un examen écrit.

Le 14 mars dernier, les ministres européens des transports ont marqué leur accord sur deux propositions de directive modifiant la directive de 1974 sur l'accès à la profession de transporteur routier.

Les trois exigences d'honorabilité, de capacité financière et de capacité professionnelles sont renforcées comme suit pour les exploitants de véhicules de plus de 6 tonnes :

- honorabilité : absence de faute lourde (en l'espèce, absence d'infraction grave aux réglementations des transports, du commerce et à la réglementation sociale)
- capacité financière : garantie bancaire calculée à la tonne de charge utile mise en oeuvre (150 écus, soit 1.50 FF. avec un plafond de 3.000 écus -21.000 FF.-).
- capacité professionnelle : expérience d'au moins 5 ans ou examen.

3.4.6. La formation des conducteurs routiers

3.4.6.1. Le rapport du C.N.T

La formation professionnelle des conducteurs routiers a fait l'objet en 1988 d'une réflexion approfondie menée au sein de la commission sociale et de la sécurité du conseil national des transports, dans le cadre de la mission confiée à cette instance par le ministre des transports. Dans une première étape, l'examen, dans les séances des 18 février et 11 mars 1987, d'une note sur l'évolution prévisible des métiers et des qualifications dans les transports à l'horizon 2000 avait en effet abouti à la décision de créer, pour une seconde phase de travaux, trois groupes de travail : l'un consacré à la formation des cadres et dirigeants du secteur des transports, qui a remis son rapport au Ministre le 15 juin 1988, un sur les flux de formation dont la mise en route dépend des résultats de l'exploitation des fichiers de la CARCEPT et celui sur la formation professionnelle des conducteurs routiers, qui a terminé ses travaux début 1989 et transmis son rapport au Ministre le 10 mars 1989.

Ce dernier était composé de représentants de toutes les parties intéressées, organismes de formation, professionnels du transport (entreprises et leurs salariés), usagers et administrations concernées qui ont conduit la réflexion dans un souci commun de parvenir à des propositions concrètes visant à une valorisation du métier de conducteur en phase avec les nécessités nouvelles qui se font jour. Des sous-groupes à forte proportion de professionnels de la conduite, ont travaillé à l'élaboration de référentiels d'emplois, tant pour les marchandises que pour les voyageurs, afin d'étayer la réflexion. Parallèlement, des visites d'entreprises ont été effectuées, ainsi que des visites dans les centres de formation (notamment l'AFT, l'AFPA, l'armée, la R.A.T.P.) complétées par des entretiens fructueux avec les responsables, le plus souvent sur le terrain. Cette approche qui s'est voulue multi-facettes et proche de la réalité du métier a permis de définir des orientations allant dans le sens d'une élévation du niveau de formation des conducteurs et d'une meilleure professionnalisation du métier. La situation actuelle révèle, en effet, un hiatus entre le niveau relativement faible de la plus grande partie des conducteurs et les besoins d'adaptation aux structures économiques nouvelles engendrées par la perspective de l'Europe de 1993, aux outils modernes de la communication et aux exigences socio-culturelles.

Les propositions pour l'avenir portent à la fois sur l'aspect qualitatif et quantitatif de la formation tant initiale que continue.

Qualitativement, le rapport préconise, en ce qui concerne les diplômes de l'Éducation nationale, d'enrichir les programmes des formations de conducteurs routiers de nouvelles matières, indispensables à la bonne réalisation du métier, à savoir :

- l'enseignement pratique d'une langue étrangère
- l'initiation à la communication et aux relations humaines
- une initiation à la télé-informatique
- une formation au secourisme.

L'hypothèse d'une formation de niveau IV (baccalauréat professionnel notamment) a été discutée. L'absence de consensus n'a pas permis à la commission sociale de se prononcer, la question n'ayant pas paru assez mûre. Il a été décidé, pour une meilleure appréciation, que la commission assurerait sur plusieurs années le suivi des résultats du baccalauréat "exploitation des transports".

Quantitativement, il conviendrait de développer les capacités de formation en créant de nouvelles sections, et d'encourager les initiatives régionales.

En formation continue, les actions mises en place déjà très complètes, doivent être multipliées, tout en privilégiant les formations spécifiques qui se révèlent plus probantes que les formations banalisées (notamment la formation des conducteurs affectés aux transports d'enfants et la formation au transport de matières dangereuses.

Le rapport conclut sur l'importance à accorder à l'information des entreprises concernant l'intérêt de la formation. De même, l'amélioration de leur image de marque, et l'amélioration de l'image du métier de conducteur (sans toutefois en minimiser les contraintes) contribueraient à attirer à la profession des éléments de qualité. Il a paru enfin nécessaire de mettre l'accent sur la nécessité d'une meilleure fidélisation des conducteurs, par des conditions de travail plus valorisantes, une rémunération plus en rapport avec la qualification et les responsabilités et des possibilités de promotion interne plus largement offertes.

3.4.6.2. La politique amorcée

- Dans la perspective d'un relèvement général des niveaux de formation des jeunes et à la demande de la profession, l'Education nationale projette de créer un BEP de conduite et services dans le transport routier, préparé en deux ans à l'issue de la 3ème, qui constituera la filière normale vers le baccalauréat. Le CAP sera maintenu pour donner aux élèves les moins doués la possibilité de sortir du système éducatif avec un diplôme.

La 11ème Commission professionnelle consultative (C.P.C.), Transports et Manutention, réunie le 20 avril 1989 a examiné le projet de référentiel des emplois correspondant à ce futur BEP : définition des tâches, en autonomie ou en participation, avec mise en évidence des idées-clé en relation avec les exigences particulières des emplois. L'ouverture des premières sections CAP est prévue pour 1990-91 avec trois possibilités de sanctions terminales : BEP + CAP, CAP ou pas de diplôme.

La C.P.C. a par ailleurs approuvé l'orientation des travaux en cours ayant pour objet, en liaison avec d'autres branches professionnelles, l'étude de filières logistiques de niveau V (avec réexamen de l'actuelle filière CAP magasinage - messagerie) puis de niveau IV avec peut-être en perspective la création éventuelle d'un BTS.

- **Les conseillers en formation**

Dans le cadre de la formation continue, l'AFT a constitué à titre expérimental, une équipe de six conseillers en formation itinérants, chargés chacun pour un secteur géographique, d'assister un certain nombre d'entreprises pour les familiariser avec la notion de plan de formation et leur permettre d'évaluer leurs besoins en matière d'emploi, de qualification et de formation. L'A.F.T. espère généraliser progressivement cette initiative qui s'est révélée positive.

- **L'accord AFT-APCCI**

L'AFT a conclu un accord avec les chambres de commerce et d'industrie pour le perfectionnement des conducteurs routiers en langues étrangères. 300 expressions-clés du langage des transports sont mises au point, la formation devant commencer à l'automne 1989 avec des moyens importants (160 laboratoires de langue, cassettes, assistance téléphonique etc ...).

- **L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour les contrats de qualification.**

Elle devient permanente pour les contrats conclus postérieurement au 31 décembre 1988 (elle devait prendre fin à cette date).

● **L'association A.F.T./I.F.T.I.M.**

Une direction générale commune à ces deux organismes doit être mise en place avant la fin de 1989, un comité de coordination ayant été créé dès à présent entre les deux directions générales actuelles.

De cette union sont attendues des économies d'échelle dans les dépenses de gestion, une rationalisation des moyens mis en oeuvre et un développement des activités de recherche et de conseil. Les deux organismes pourront ainsi atteindre la dimension souhaitable au niveau européen sur le marché de la formation "transport et logistique".

A titre indicatif en 1988, l'A.F.T. a formé plus de 50.000 personnes (dont 9000 jeunes), soit 300.000 journées-participants en formation continue, et l'IFTIM plus de 18.000 personnes (dont 800 jeunes), soit plus de 220.000 journées-participants.

● **L'accord CPE/ANPE**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et activités auxiliaires du transport (C.P.E.) vient de signer avec l'ANPE une convention de coopération valable pour deux ans et renouvelable, visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des transports au niveau national et régional. L'expérience de coopération lancée avec l'antenne ANPE de Paris-La Chapelle sera étendue progressivement à toutes les régions. Dans cet accord se trouve inscrit le principe de sélection/orientation. Une procédure pour la reconnaissance sur le plan national des filières proposées notamment par les ASFO "transport" (AFT et PROMOTRANS), y est également définie.

● **Des études prévisionnelles**

En matière de financement, un contrat a été conclu entre l'UFT et le secrétariat d'Etat à la formation professionnelle, pour la réalisation d'études prévisionnelles, parmi lesquelles l'une concerne les conducteurs routiers de poids lourds. La participation de l'Etat s'élève à 900.000 francs et la profession contribue à la mise en oeuvre du contrat d'études à hauteur d'un million de francs. Pour les conducteurs, l'étude tentera de cerner les répercussions sur l'emploi et les qualifications des contraintes nouvelles qui pèseront à moyen terme sur les emplois de conduite de poids lourds.

Ce contrat ouvre la voie à d'éventuels engagements de développement de la formation professionnelle. La phase opérationnelle, qui pourra s'ouvrir après l'achèvement des études et la définition des besoins, s'articulerait de la manière suivante :

Les engagements signés entre l'Etat (Délégation à la formation professionnelle) et la profession (UFT) définiraient les efforts supplémentaires de formation professionnelle reconnus nécessaires dans le secteur des transports routiers et de location ; ils en détermineraient le coût et l'Etat financerait, par des subventions spécifiques portant sur une période pluriannuelle, une partie des besoins nécessaires, le reste devant résulter d'un apport de la profession.

Cette procédure donnerait la possibilité d'aller au-delà des actions de formation actuelles et permettrait à la formation professionnelle des conducteurs routiers de connaître les nouveaux développements souhaités dans le présent rapport.

● La moralisation des SIVP

Un nouveau protocole redéfinissant le dispositif conventionnel relatif aux SIVP s'est substitué aux annexes de l'accord du 26 octobre 1983 et du protocole du 22 décembre 1986. Une loi (13 janvier 1989) deux décrets (26 et 30 janvier 1989) et une circulaire ministérielle du 1er février 1989 sont venues préciser les nouvelles conditions d'organisation de ces stages.

Ces diverses mesures tendent à éviter les abus constatés précédemment dans l'utilisation des SIVP.

Désormais, en aucun cas un SIVP ne saurait être substitué à un emploi permanent, un emploi à durée déterminée ou un emploi saisonnier. Les SIVP s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, primo-demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle, priorité étant donnée aux jeunes sortis du système éducatif sans diplôme de l'enseignement technologique ou sans avoir achevé un deuxième cycle secondaire.

Les conditions de rupture anticipée du contrat (qui n'est pas un contrat de travail) sont précisées et leur méconnaissance par l'entreprise donne lieu à des dommages et intérêts.

Le stagiaire ne peut effectuer d'heures supplémentaires.

Le comité d'entreprise doit donner son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation du jeune dans l'entreprise.

En cas de non respect de la réglementation ou du contrat de stage, l'entreprise peut se voir interdire pour une durée déterminée le recours aux SIVP.

Enfin le rôle de l'ANPE est renforcé : elle signe le contrat au nom de l'Etat, s'assure de la conformité du contrat et veille à l'utilisation du stage conformément à son objet.

3.5. REMONTÉES MÉCANIQUES

L'AFPA vient de créer à Chambéry une section pour la formation de techniciens d'exploitation des appareils débrayables (T.E.A.D.). Le déroulement de cette formation présente l'originalité de comporter deux sessions de trois mois, encadrant une période de pratique professionnelle de 3 à 4 mois en saison.

Par ailleurs, le lycée professionnel de St-Michel-de-Maurienne (Savoie) vient d'inaugurer une formation au CAP en deux ans après la classe de troisième et qui pourrait déboucher ultérieurement sur une transformation du CAP en BEP.

3.6. NAVIGATION FLUVIALE

3.6.1. Formation des jeunes et apprentissage

L'effectif des élèves et apprentis du Centre d'Apprentissage du Tremblay-sur-Mauldre est resté à peu près stable par rapport à 1987 :

	<u>1987</u>	<u>1988</u>
C.P.A.	6	15
1ère année	27	21
2ème année	28	28
Total :	<u>61</u>	<u>64</u>

Les résultats du C.A.P. de la navigation fluviale à la session de juin 1988 ont été les suivants :

- Présentés : 24
- Reçus : 17 (soit 77 %)
- Bénéficiaires de la pratique : 4

Les résultats de la session 1988 apparaissent nettement meilleurs que ceux des années précédentes, tant en nombre de reçus qu'au niveau des notes moyennes.

3.6.2. Brevet professionnel

Il y avait en formation 10 candidats en octobre dernier.

Les résultats enregistrés depuis la création du B.P."transport fluvial" créé il y a sept ans, sont les suivants :

- . 64 candidats inscrits
 - . 13 candidats ont obtenu le B.P.
- soit un taux de réussite de + 20 %.

3.6.3. Formation continue

- Perfectionnement des artisans bateliers

. Les stages de 40 heures d'entretien et de perfectionnement des connaissances nécessaires pour l'obtention d'aides publiques à la modernisation du matériel ont enregistré encore en 1988 l'inscription de plus d'une centaine d'artisans.

. Par contre les stages complémentaires de 72 heures (informatique, technique, radar) en dépôt d'une demande encore nombreuse et surtout intéressante en raison de ses motivations d'évolution, n'ont pu être poursuivis au delà de la mi 1988 faute de solution quant à leur financement. Une telle situation apparaît d'autant plus dommageable qu'elle intervient au détriment d'une catégorie socio-professionnelle qui en ces domaines souffre de retards énormes dont les conséquences seront encore amplifiées par la mise en place du marché libre en 1993.

- Actions au bénéfice des salariés

ces actions sont dispensées par "FLUVIA", l'organisme de formation professionnelle du transport fluvial. Il a accueilli environ 120 stagiaires en 1988, notamment dans les sessions axées sur :

- les domaines techniques,
- les problèmes de sécurité : transport de personnes et transport de matières dangereuses.

3.7. TRANSPORTS AERIENS

La formation professionnelle constitue une des préoccupations essentielles de l'Etat, des compagnies aériennes et des organisations professionnelles, préoccupation qui est à mettre en parallèle avec l'actuelle pénurie de pilotes et de personnel navigant technique et le souci de préserver la sécurité aérienne.

3.7.1. Activités de formation assurées par les entreprises de transport aérien

Les pourcentages de la masse salariale brute consacrés à la formation continue sont très élevés ; si on prend comme base de référence "Aéroports de Paris", qui se situe dans la bonne moyenne nationale en matière de formation, ce pourcentage s'élèverait à 6,14 en 1988 ; à AIR FRANCE il s'élèverait à 9,87 %, à AIR INTER à 19,36 % et à UTA à 10,71 %.

Toutefois les sommes consacrées sont très différentes selon les personnels concernés et l'effort le plus important porte sur le Personnel Navigant Technique en raison de l'évolution de carrière des navigants par des qualifications en cascade. Il est intéressant de détailler ces sommes en les exprimant en pourcentages de la masse salariale de la catégorie concernée :

	=====		
	: % de la masse salariale de la catégorie)		
	:-----)		
	: SOL	: PNC	: PNT
(-----)	:-----	:-----	:-----)
(AIR FRANCE	: 3,96	: 7,06	: 34,16
(-----)	:-----	:-----	:-----)
(AIR INTER	: 5,16	: 18,6	: 55,54
(-----)	:-----	:-----	:-----)
(BRIT'AIR	: Non fourni	: Non fourni	: 34,68(1)
	=====		

(1) soit 24,26 % de la masse salariale de la société. On constate, à partir du cas de Brit'Air, que l'effort est très important également dans les compagnies de 3e niveau.

Personnel au Sol

L'impératif de la formation a été reconnu prioritaire au plan collectif dans le cadre des dispositions de la loi du 24 février 1984. Un accord professionnel a été signé par les partenaires sociaux de la convention collective du personnel au sol le 4 juin 1985 et constitue un avenant à cette convention. Sans apport d'innovation capitale, ce texte consacre la volonté commune des partenaires de développer par la concertation les moyens consacrés à la formation au triple titre de l'acquisition des qualifications de la reconnaissance de ces qualifications et des conditions d'insertion des jeunes. Des

dispositions sont également arrêtées pour déterminer les moyens de la représentation syndicale dans le domaine de la formation, dont il faut rappeler qu'il est une attribution propre aux comités d'entreprise, qui doivent créer une commission spécifique au-delà d'un seuil d'effectifs actuellement fixé à 200 salariés.

Un bilan de l'application de cet accord a été établi en février 1989 au sein de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, organisme paritaire institué par la convention collective du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

Personnel Navigant Commercial : on ne constate pas, pour cette catégorie de personnels, de problèmes particuliers de recrutement. Il s'agit en effet d'une profession qui attire beaucoup de jeunes gens car la formation initiale exigée n'est pas très importante et les niveaux de rémunération sont en général satisfaisants. Les compagnies de 1er niveau procèdent à des recrutements ab-initio d'élèves du niveau du baccalauréat dont elles assurent la formation exigée par la réglementation, parfois dans le cadre de contrats de qualification : comme il a été dit précédemment, AIR FRANCE a procédé à des recrutements importants, devant même prospecter dans d'autres pays européens du fait du niveau en anglais insuffisant des candidats.

Les autres compagnies recrutent des candidats remplissant déjà les conditions réglementaires : aptitude médicale, Certificat de Sécurité Sauvetage qui demande une formation théorique d'environ trois semaines et une formation pratique de 60 heures de vol.

Personnel Navigant Technique

Comme on l'a déjà précisé c'est sur ces personnels que l'effort de formation est le plus important. En effet le maintien des compétences et l'acquisition de nouvelles qualifications sont des formations très techniques et coûteuses, qui immobilisent longtemps les personnels concernés tant pour suivre les formations que pour assuer l'instruction. Les reconversions multiples d'un appareil à l'autre et la multiplication des qualifications entraînent des formations dites en cascade extrêmement coûteuses pour les compagnies même si les pilotes sont de façon générale très attachés au "principe de séniorité". Une refonte de la carrière des pilotes est à l'étude chez certains transporteurs.

Les compagnies de 1er niveau se sont maintenant engagées dans le recrutement d'élèves dont elles assurent la formation ; en 1988 AIR FRANCE a recruté environ 200 personnes et cette opérations se renouvelle en 1989 ; AIR INTER devrait sélectionner environ 60 candidats en 1989. On assiste ainsi à une implication plus grande des compagnies dans la formation initiale des pilotes ; les autres compagnies, même de 3e niveau, pourraient également participer à la formation des pilotes en développant leurs propres écoles (voir TAT et l'école du CIPRA ou AIR LITTORAL et l'Ecole Supérieure des Métiers de l'Aéronautique) et en participant au coût d'une partie de la formation des élèves formés par l'Etat. La France s'alignerait ainsi sur les orientations choisies dans les autres pays européens où les pouvoirs publics participent moins à la formation des personnels navigants techniques.

3.7.2. Activités de formation assurées par la Direction Générale de l'Aviation Civile au bénéfice du personnel navigant professionnel

Le Service de la Formation Aéronautique et du Contrôle Technique (SFACT) ainsi que l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile (ENAC) sont chargés de ce type d'activité au sein de la Direction Générale de l'Aviation Civile. L'ENAC assure les formations théoriques ; le SFACT quant à lui, assure les formations pratiques "avion" dans ses 8 centres de formation :

- le centre national de Saint-Auban sur Durance pour le vol à voile

- les centres écoles de St Yan et de Montpellier, ainsi que les centres nationaux de Biscarrosse, Carcassonne, Grenoble, Melun, Muret pour le vol à moteur. La charge de travail de ces centres a considérablement augmenté en 1988 car ils assurent tout ou partie de la formation des élèves recrutés par AIR FRANCE et des élèves pilotes de transport (EPT) recrutés par l'Etat.

Indépendamment de la formation du personnel navigant professionnel, le SFACT forme également des instructeurs pour l'aviation générale, les personnels techniques de l'aviation civile et certains personnels de l'armement.

3.7.2.1. - Perfectionnement des pilotes et des mécaniciens navigants

Outre les formations initiales des élèves, les centres du SFACT et l'ENAC assurent le perfectionnement des personnels navigants ayant déjà une expérience aéronautique, qu'il s'agisse de personnels navigants Français ou d'étrangers dans le cadre de la coopération technique :

- formation à la licence de pilote professionnel avion pour les personnels totalisant au moins 150 heures de vol : Carcassonne, Grenoble, Muret et Biscarrosse

- formation à la qualification d'instructeur pilote privé avion : Grenoble

- formation pratique à la licence de pilote professionnel de 1ère classe : St Yan

- formation théorique à la licence de pilote professionnel de 1ère classe : ENAC

- formation pratique de mécaniciens navigants : St Yan

- formation des agents d'exploitation : ENAC

Tous ces stages sont homologués au titre de la rémunération des stagiaires demandeurs d'emploi.

En plus de l'activité de formation, les centres d'Etat sont également des centres d'examen : à titre d'exemple, au cours de l'année 1988, 70 candidats ont été reçus à la licence de pilote professionnel avion (16 à Carcassonne, 13 à Grenoble, 9 à Melun, 25 à Montpellier et 7 à Muret). Le centre de Grenoble est le seul centre agréé organisant des stages de préparation à la qualification d'instructeur pilote privé avion : cette activité tend à se développer (457 candidats ont été formés en 1988), car il s'agit là d'un débouché intéressant pour des personnes titulaires uniquement de la licence de pilote professionnel et le marché de l'emploi est actuellement favorable. Les formations organisées au centre de St Yan sont plus spécifiques notamment la formation à la licence de mécanicien navigant (10 candidats reçus en 1988) et la formation à la licence de pilote professionnel de 1ère classe (qui permet d'être commandant de bord dans le transport public sur tout avion de moins de 20 tonnes ou co-pilotes sur tout avion).

En 1988, l'ENAC a formé 39 candidats aux épreuves théoriques du PP1.

3.7.2.2. Formation de base des élèves pilotes de transport et des ingénieurs navigants de l'aviation civile

1) Elèves pilotes de transport (EPT)

A compter du concours organisé en avril 1988, la formation des pilotes recrutés par l'Etat (anciennement dénommés EPL : Elèves Pilotes de Ligne) a été modifiée. Les nouveaux Elèves Pilotes de Transport (EPT) font l'objet de trois types de recrutement : le recrutement organisé sur le programme de la classe de Mathématiques Supérieures, le recrutement T organisé sur le programme de certains BTS et DUT scientifiques et le recrutement I s'adressant aux ingénieurs déjà titulaires de certificats théoriques du brevet de pilote de ligne. Ces élèves sont formés en un peu moins de deux ans au brevet de pilote professionnel, à la qualification de vol aux instruments et à la partie théorique du brevet de pilote de ligne (pour les EPT S et T).

En 1988, alors que 51 anciens élèves pilotes de ligne étaient toujours en formation, le nombre d'élèves EPT a atteint 114 ; le recrutement 1989 se monte à 140.

2) Ingénieurs Navigants de l'Aviation Civile

8 élèves ont été recrutés en 1988 au niveau BTS ou DUT et effectuent deux ans de formation théorique et pratique. L'Etat ne prévoit pas de recrutement d'inac pour 1989 ; seule la compagnie AIR FRANCE va faire une sélection (30 élèves en 1989 et 30 élèves début 1990).

.../...

3.7.3. Formation Aéronautique assurée par les écoles et les aéroclubs

Outre les centres de formation de l'Etat, de nombreuses écoles ont formé en 1988 aux épreuves pratiques du brevet de pilote professionnel et à la qualification IFR. A compter du 2ème semestre 1989 les écoles vont élaborer des stages de préparation à "la formation pratique complémentaire" (FPC) mise en place à la suite de la réforme des licences. Pour organiser des formations IFR et FPC, les écoles doivent obtenir une homologation délivrée par la Direction Générale de l'Aviation Civile ; les nombreux aéroclubs assurent également des formations à la licence de base, à la licence de pilote privé et à la licence de pilote professionnel.

3.7.4. Diplômes délivrés en 1988

Nombre de titres délivrés en France de 1986 à 1988

	1986	1987	1988
=====			
	:	:	:
	-----	-----	-----
	:	:	:
AVION	:	:	:
Pilotes de ligne	118	80	104
Pilotes professionnels de 1ère classe	137	118	175
Pilotes professionnels (1)	357	417	555
Qualification IFR : (1)	:	:	:
professionnels	159	254	313
privés	43	30	30
Mécaniciens navigants	57	29	26
Certificat de Sécurité Sauvetage (2)	415	690	1 020
	:	:	:
	:	:	:
HELICOPTERE	:	:	:
Pilote de ligne	6	8	2
Pilote professionnel	126	123	136
	:	:	:
	=====	=====	=====

(1) Le taux de réussite au Pilote Professionnel était de 75 % et aux examens IFR de 82 %

(2) Le CSS n'intéresse que le PNC

Ce tableau est assez révélateur de la situation actuellement favorable du marché de l'emploi : par exemple le nombre des titres de pilotes professionnels a sensiblement augmenté et une bonne partie des candidats devraient poursuivre au-delà leur formation. Pour le Personnel Navigant Commercial on constate la même chose à partir du nombre de titres de CSS délivrés en 1988. Le secteur du Personnel Navigant est actuellement porteur.

3.8. FORMATION DES CADRES ET DE LA MAITRISE DANS TOUS LES MODES

3.8.1 La formation des agents de maîtrise

Les réflexions menées au C.N.T. en ce qui concerne, d'une part, la formation des conducteurs, et, d'autre part, celle des cadres et dirigeants d'entreprise ont fait apparaître l'importance d'un groupe de salariés situés à mi-chemin : les agents de maîtrise. Un colloque international organisé par l'AFT à Strasbourg en novembre 1988 a souligné tout à la fois la diversité des situations, dans la hiérarchie de ces agents selon les différents pays européens, et leur rôle capital dans la marche des entreprises de transport.

Or la maîtrise peut être envisagée selon deux approches différentes mais complémentaires : elle constitue soit une promotion offerte, en cours de carrière, aux agents d'exécution ayant fait leurs preuves "sur le tas", soit un poste d'attente pour de jeunes diplômés destinés à devenir des cadres.

En outre, par rapport aux situations qui se rencontraient traditionnellement au sein des entreprises de transport et dans lesquelles la maîtrise était pour l'essentiel recrutée par promotion interne au vu de l'expérience acquise et de l'ancienneté, la situation a sensiblement évolué. Le recours à des jeunes formés au niveau "bac + 2" s'est développé ; ceux-ci font preuve généralement d'une plus large ouverture d'esprit et d'une plus grande adaptabilité au changement, mais manquent de maturité et ont du mal à se faire admettre par leurs subordonnés possédant une solide expérience. Les entreprises demandent à leurs agents de maîtrise de faire preuve de qualités nouvelles, telles que :

- une plus grande faculté d'adaptation aux évolutions, notamment celles entraînées par les nouvelles technologies de l'information
- un sens des relations humaines leur permettant de mieux saisir les objectifs de l'entreprise et de mieux motiver les agents placés sous leur autorité
- une sensibilisation accrue aux nouvelles exigences de la clientèle.

Ceci n'est pas sans incidences sur les modalités de formation à prévoir pour obtenir de bons agents de maîtrise. La réflexion amorcée en ce domaine principalement dans le secteur routier (contrat d'études prévisionnelles du 9/11/89 "Evolution et rôle des agents de maîtrise" signé entre l'UFT et le Secrétariat d'Etat à la formation professionnelle) se poursuit. Parallèlement, le groupe de travail sur les agents de maîtrise mis en place par la Commission "exploitation de l'UTP" (cf. 3-3) montre sans doute que cette réflexion gagnerait à être complétée par une approche intermodale.

3.8.2. Bilan des formations de cadres et dirigeants en 1988-89

Le rapport du groupe de travail sur la formation des cadres et dirigeants, approuvé par la commission sociale et de la sécurité le 11 mai 1988, prévoyait un bilan annuel des enseignements supérieurs de transport, intégré à son rapport annuel. Le présent bilan sera donc le premier du genre. Le rapport ayant mis l'accent sur la notion de "chaîne de la formation", il a paru logique d'élargir les investigations aux initiatives prises dans le domaine de la formation continue.

- 7

Il convient auparavant de rappeler certains événements d'ordre général survenus dans le secteur de la formation, qui sont susceptibles de concerner les cadres et dirigeants du transport ou ceux qui aspirent à l'être. Il s'agit notamment du développement du crédit-formation, susceptible de renforcer la "chaîne de la formation", et de la décision du conseil des ministres des communautés européennes d'adopter "un système général de reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur qui sanctionnent des formations professionnelles d'une durée minimale de trois ans" concernant les professions dites "réglementées", ce qui peut concerner les activités de transport, en particulier les cadres.

Le bilan recensera d'abord les formations entièrement nouvelles, ou les extensions prévues ou réalisées de formations existantes. On considèrera ensuite les innovations au sein des entreprises ou concernant les organismes de recherche. Enfin, quelques éléments de suivi des formations déjà répertoriées seront données dans un troisième volet.

3.8.2.1. les formations nouvelles

Plusieurs formations nouvelles concernent la logistique. On relève d'abord la création d'un mastère spécialisé en "logistique des grands systèmes" à Supélec, destiné à former des spécialistes pour les activités économiques de pointe. On note ensuite l'installation d'une formation "Gestion des opérations logistiques" (G.O.L.) à Troyes, identique à celle qui fonctionne déjà à l'I.U.T. d'Aix-en-Provence. Dix nouvelles entreprises d'implantation nationale se sont ajoutées à celles qui parrainaient déjà "G.O.L.". Il faut signaler également le cycle de formation supérieur à la logistique organisé par INTERFOR, l'organisme de formation des chambres de commerce et d'industrie de la Somme et de l'Oise. Cette formation d'un an (à plein temps) a été conventionnée par la région Picardie. Elle est destinée à des stagiaires de niveau "bac + 2" ou à des non-diplômés jouissant d'une expérience professionnelle suffisante. Des stages en entreprise sont prévus. Enfin, dans le domaine de la manutention, on peut signaler le nouveau cycle de formation de l'I.F.T.I.M. consacré à la "transitique", discipline afférente à la circulation des flux sur un secteur donné.

Quant aux transports de voyageurs, ils vont bénéficier d'un enseignement de 3ème cycle à l'Université de Paris-Val de Marne, avec le soutien de l'U.T.P. et de l'A.F.T. Cet enseignement fonctionnera grâce à la taxe d'apprentissage. La formation durera 300 heures réparties sur 8 mois et abordera les questions réglementaires, de financement, de gestion, de communication, etc...

L'enseignement des langues a fait l'objet d'une expérience originale à l'A.F.T., qui se poursuivra tout au long de l'année 1989 : "Transpolangues", combinaison de séminaires linguistiques et de voyages d'études destinée à des professionnels possédant de bonnes notions d'anglais, d'espagnol ou d'allemand.

Dans le domaine du tourisme, secteur lié à celui des transports de voyageurs sous toutes leurs formes, on note la création de l'Institut supérieur européen du tourisme parrainé conjointement par l'Ecole supérieure de commerce de Paris et la chambre de commerce de Honfleur. La première promotion a été recrutée à "bac + 4". Après un an d'études comprenant deux stages en entreprise, les étudiants obtiendront un doctorat de 3ème cycle E.S.C.P. L'objectif est de créer un mastère de tourisme.

Enfin, différents projets étaient à l'étude. L'un concernant la réforme de la formation des pilotes a abouti (cf. le 1.2.4.1.), l'autre a trait à la création d'un B.T.S. de transport.

La XIème C.P.C. (Transports et manutention) a examiné le 20 avril 1989 un projet de référentiel en vue de la création d'un B.T.S. de transport qui se situerait dans une perspective plurimodale et européenne, avec une dominante axée sur les transports de marchandises. Les premières sections pourraient s'ouvrir en septembre 1990, par substitution aux sections actuelles du B.T.. L'hypothèse d'un B.T.S. de logistique "interne" (organisation des flux à l'intérieur des entreprises industrielles) a également été évoquée. Il semble qu'il n'y ait pas lieu de craindre que le B.T.S. de transport ne fasse concurrence au D.U.T. de transport et logistique, ce que le rapport du C.N.T. avait demandé d'éviter. En effet, le nouveau diplôme serait conforme à l'esprit habituel des B.T.S., plus pratiques que les D.U.T. et s'adressant à des étudiants moins susceptibles d'évolution à long terme que ceux des I.U.T. Le C.N.T. avait proposé, quant à lui, un ou des B.T.S. plus spécialisés, en particulier dans des domaines où des carences existent, comme les transports de personnes ou l'ingénierie de réseau.

3.8.2.2. Les innovations dans les entreprises et les organismes de recherche

Le rapport du C.N.T. avait consacré une grande place aux propositions concernant les grandes entreprises publiques, en particulier la S.N.C.F., qu'il souhaitait plus ouverte sur l'extérieur. Il semble que ce souhait ait été entendu, en particulier à la suite des congrès de Marseille (pour le fret) et de Blois (pour les voyageurs). En effet, il a été décidé de mettre l'accent sur la souplesse et l'ouverture, tant à la direction commerciale "Fret", "Fret S.N.C.F.", qu'à la direction commerciale "Voyageurs". L'effort porte et portera surtout sur la formation commerciale, avec trois axes principaux correspondant aux recommandations du rapport : le point de vue international, la logistique et l'intermodalité. Un effort important en matière de langues, sanctionné par un vif succès, s'y ajoute, de même qu'en informatique, ce qui répond également à ce que préconisait le rapport du C.N.T..

Une large ouverture est en effet prévue : cycles de formation continue à l'extérieur, stages dans les ports et dans les réseaux étrangers, utilisation de formations venues des modes concurrents (notamment routier, en collaboration avec l'A.F.T.R.I.), passage de 4 mois à l'Ecole des hautes études commerciales du Nord (EDHEC) pour les postulants aux postes de cadres, pour le fret, et à l'Institut commercial de Nancy pour les voyageurs, etc... Par ailleurs, pour contribuer au renouvellement de l'image de marque de l'entreprise et donc assurer un bon recrutement, la S.N.C.F. a décidé de parrainer la dernière promotion de H.E.C.. D'une façon générale, l'accueil de stagiaires des écoles de commerce va être encouragé, une cellule spécialisée a d'ailleurs été créée dans ce but. Une autre cellule a été constituée pour la gestion des cadres supérieurs.

Il est à noter que des passerelles ont été prévues, dans la perspective du développement d'une fonction commerciale unique, entre les directions commerciales "Fret" et "Voyageurs". Enfin, le stage d'insertion des "attachés" a été réduit de deux ans et demi à quatre mois.

Certains projets sont encore à l'étude, en particulier l'échange de cadres avec les réseaux des pays voisins. Les cadres concernés occuperaient des fonctions effectives pendant au moins deux ans, ce qui suppose un bilinguisme parfait au moins pour les réseaux non francophones.

Chez les transporteurs routiers, on relève des initiatives allant également dans le sens des propositions du C.N.T.. Ainsi, dans l'Oise, une quinzaine de chefs d'entreprises de moins de 10 salariés se sont rassemblés dans un "groupe d'auto-formation", afin de se former ensemble. Seules, ces entreprises étaient trop faibles pour prétendre à un résultat satisfaisant. Groupées, et avec la collaboration de l'A.F.T., elles atteignent une taille convenable. L'A.F.T. a expérimenté cette formule dans son centre de Monchy-Saint-Eloi, ainsi que dans son centre de Nancy.

Parmi les autres initiatives intéressantes, on peut citer la formule en usage dans l'entreprise Graveleau : la "pépinière" de cadres. Cette entreprise essaye de combiner la nécessité d'une formation universitaire solide et celle des stages, avec les avantages de la formation "sur le tas". Elle a sélectionné six étudiants, sur 600 candidats, titulaires de diplômes de niveau "bac + 2" au minimum, destinés à devenir cadres au bout de 2 ans, sans que l'on sache encore à quel poste. Dans l'attente de se fixer, les six stagiaires changent d'affectation tous les quatre mois, dans les différentes agences de l'entreprise.

Dans le domaine de la recherche, une "Association française des instituts de transport" a été constituée à Lyon, le 21 avril 1989, à l'occasion du 25ème anniversaire du Laboratoire d'économie des transports (L.E.T.). L'objectif de la nouvelle association est de regrouper les organismes ayant une activité significative dans la formation ou la recherche dans les transports, quel que soit le mode, afin d'assurer une information réciproque et des actions communes. Cette création répond donc à la nécessité, soulignée par le rapport du C.N.T., de lier la recherche à la formation.

3.8.2.3. Suivi des formations existantes

On donnera dans ce paragraphe quelques informations sur des formations déjà répertoriées, mais qui ont connu des développements nouveaux ou ont fait l'objet de bilans susceptibles de fournir des enseignements intéressants pour l'évolution de la formation dans les transports.

- Les I.U.T. :

En ce qui concerne les I.U.T., le projet de porter de deux à trois ans la durée d'étude a été finalement abandonné au profit d'un autre projet : la création d'un second cycle qui ne serait pas une simple extension de la scolarité existante, mais une formation complémentaire pouvant comporter un stage de longue durée. Ce nouveau projet se fonde sur une enquête auprès des employeurs qui a fait apparaître une grande satisfaction vis-à-vis du diplôme actuel, le D.U.T., mais aussi le besoin d'une année de spécialisation pratique et de renforcement de la culture générale.

On constate depuis quelques années une baisse du nombre de candidats dans les différents départements. Toutefois, en 1988, on a retenu une candidature sur 7 demandes, ce qui garantit encore un recrutement de qualité (1 sur 12 en 1985). Le taux de réussite aux examens a été en 1988 de 86 %, ce qui est conforme à la moyenne habituelle (autour de 90 %). Par rapport aux étudiants entrant en 1ère année, le taux de réussite final a été de 64 % environ, chiffre supérieur à celui des formations universitaires classiques de plus longue durée.

L'I.U.T. d'Aix-en-Provence a procédé pour la quatrième fois en 1989 à une enquête sur le devenir de ses étudiants, démarche prônée par le rapport du C.N.T. et encore trop peu pratiquée. L'enquête a porté cette fois sur l'ensemble des promotions, de 1975 à 1988, avec un taux de réponses exploitables de 62 %. Il apparaît que 92 % des anciens étudiants occupent un emploi en rapport avec le transport et la logistique, 3 % seulement étant à la recherche d'un emploi. Un quart environ est employé par des chargeurs et des distributeurs et 44 % par des transporteurs routiers de voyageurs ou de marchandises (ou des loueurs de véhicules). Les commissionnaires de transport et transitaire en employent 8 % et les autres modes de transport 14 % (air, mer, fer). On remarque que 39 % de ces anciens étudiants travaillent dans des entreprises de plus de 1.000 salariés et 48 % dans des entreprises de plus de 500 salariés. Les postes de direction (13 %) reviennent surtout aux plus anciennes promotions. D'une façon générale, les diplômés occupent plutôt des fonctions de cadres (37 %) ou d'agents de maîtrise (35 %).

L'évolution entre le premier emploi et l'emploi actuel se fait notamment au détriment du transport routier et en faveur des transports aériens et ferroviaires qui restent néanmoins très minoritaires. On note une tendance à trouver un premier emploi dans une entreprise plus petite que pour le ou les postes ultérieurs. Par ailleurs, le nombre des postes de direction, d'organisation et de gestion augmentent avec l'ancienneté au détriment des postes opérationnels d'exploitation. Le statut de cadre passe lui de 10,5 % à 37 %.

Le premier emploi a été trouvé surtout grâce aux offres de l'I.U.T. (23 %) et au stage (9 %), les relations personnelles et familiales jouant également un grand rôle (25 %). Les offres émanent surtout du transport routier (57 %) et des chargeurs et distributeurs (35 %). Ce premier emploi est généralement trouvé rapidement : moins d'un mois (47 %), un à trois mois (25 %), ou trois à six mois (20 %). Les promotions 87 et 88 ont même trouvé à s'employer à 90 % en moins de trois mois. Enfin, 28 % seulement des étudiants ont poursuivi leurs études (34 % en 87-88), deux sur trois obtenant un diplôme.

- L'E.S.T. :

L'école supérieure des transports (E.S.T.), dont le niveau d'homologation du diplôme avait été relevé, a enregistré de ce fait un accroissement notable du nombre de candidatures émanant de titulaires de diplômes de niveau "bac + 2" ayant travaillé dans une entreprise et désireux de compléter leur formation. En revanche, le nombre des candidats non diplômés, mais justifiant d'une expérience professionnelle adéquate, est resté stable.

- L'E.E.T. :

La première promotion de l'école européenne des transports (E.E.T.) composée de quinze étudiants a terminé son année de scolarité (1987-88). La promotion suivante suivra un cycle de deux ans. Les quinze étudiants étaient titulaires de diplômes de niveau "bac + 2" au minimum. Ils viennent essentiellement de province (10), les autres étant parisiens (3) et étrangers (2). Sur les 11 étudiants qui se sont présentés aux épreuves finales, seuls 2 ont connu un échec. Dès le mois de juillet, 4 étudiants avaient trouvé un emploi, les autres étant en stage dans des entreprises. Ils ont ensuite tous été engagés.

- Les écoles de l'A.F.T. :

En ce qui concerne les écoles de l'A.F.T., il faut notamment relever l'extension prochaine de l'E.D.T.R. et de l'E.T.T. (rebaptisée Ecole des Transports et de la Logistique), à Lille en 1990. Dans l'attente de cette installation, un stage de longue durée a été organisé pour 1989-90. Il faut rappeler à ce propos qu'à la demande des professionnels, la durée de la scolarité de l'E.D.T.R. a été portée à 2 ans. Cette école a en outre organisé un système d'offres d'emploi sur minitel.

- L'enseignement maritime :

Enfin, l'on doit signaler, en ce qui concerne les transports maritimes, les conclusions du rapport DUBOIS-FOUCHÉ concernant l'enseignement maritime (écoles nationales de la marine marchande, E.N.M.M.). Ce rapport souligne en particulier l'"évasion" très importante des officiers de la marine marchande (O.M.M.) : la plupart d'entre eux choisissent en effet une carrière courte et se reconvertissent dans d'autres secteurs (37 % en début de carrière, 80 % en fin). Ces diplômés de l'enseignement maritime sont appréciés, quoique l'on déplore leurs lacunes en anglais ainsi qu'en droit, en gestion et dans les matières commerciales. Mais l'organisation de la formation elle-même se heurte à un grave obstacle : les "stages embarqués" résultant du point fort de l'enseignement maritime, la formation en alternance, deviennent de plus en plus difficiles à mettre en oeuvre en raison du déclin de la flotte française. Ces évolutions aboutissent logiquement à une désaffection à l'égard de l'enseignement maritime. Le nombre des places mises au concours en 1988 sont tombées à 70, contre 250 puis 150 dans les années précédant 1985. Elles ont suscité 47 candidatures, dont 38 ont été retenues. Le rapport préconise pourtant un maintien de la spécificité de l'enseignement, mais aussi une ouverture plus large de la formation. Le renforcement de l'enseignement de l'anglais est fermement recommandé ainsi que celui de diverses matières, notamment le droit et la formation à l'encadrement des hommes.

L'évolution des carrières devra également être d'emblée organisée, y compris la sortie du secteur maritime. Par ailleurs, une ouverture sur les autres enseignements supérieurs est conseillée. Enfin, le thème de l'internationalisation de l'enseignement est développé : les diplômés devront en particulier pouvoir exercer leurs activités sous un autre pavillon que le pavillon national.

