

R A P P O R T

S U R

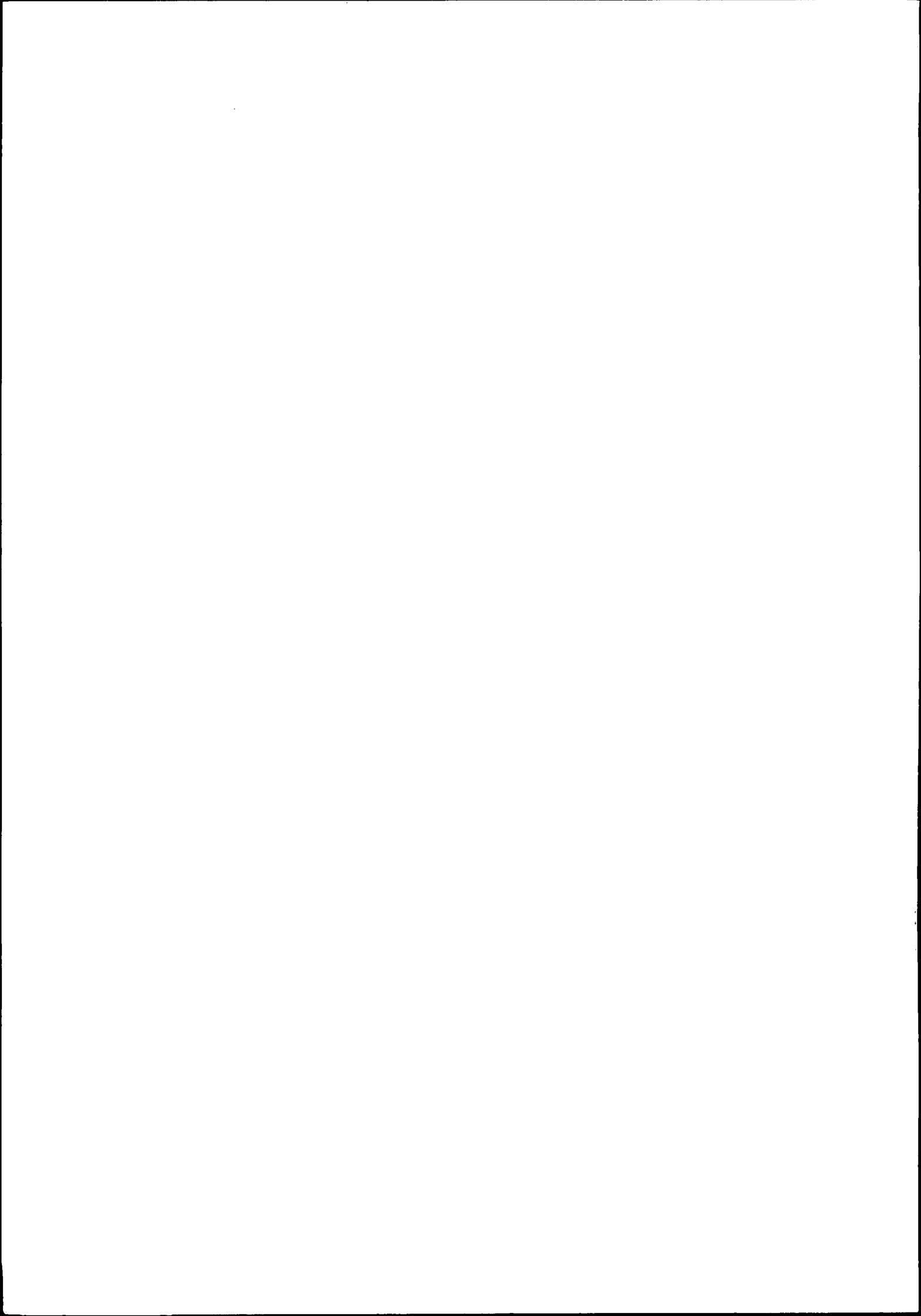
**L'ÉVOLUTION SOCIALE
DANS LES ACTIVITÉS DU TRANSPORT
TERRESTRE ET AÉRIEN**

1992

Document CSS 54 - 28 juin 1993

CONSEIL NATIONAL DES TRANSPORTS - 34, avenue Marceau 75008 PARIS

Téléphone : (1) 47 23 01 25 ∞ Télécopie : 47 20 39 22



RÉSUMÉ



LES ÉLÉMENTS SAILLANTS EN 1992

1 - Le contexte législatif, réglementaire et conventionnel -

L'année 1992 a été caractérisée par l'adoption de dispositifs généraux ayant des conséquences importantes au plan social.

Le nouveau régime de la manutention portuaire s'efforce de redonner les moyens d'une modernisation et du redressement de la compétitivité des équipements portuaires français. Il rend les employeurs responsables de l'embauchage et de la formation des dockers, et prévoit la fixation d'un volume limité de main d'oeuvre intermittente d'ajustement port par port. Une convention collective doit venir compléter le dispositif.

Les plans sociaux adoptés en faveur des transitaires et des commissionnaires en douane ont fait l'objet de mesures de soutien financiers aménageant les conditions de départ des salariés touchés par les pertes d'activité découlant de l'ouverture des frontières européennes.

Avec l'instauration du permis à points, le secteur routier a été l'objet d'une mosaïque de textes visant à :

- mieux reconnaître les sujétions professionnelles en améliorant la prise en compte des temps d'attente (décrets du 3/8/92 et du 26/2/93)
- responsabiliser la relation donneur d'ordre / transporteur / conducteur, (décret du 23/7/92)
- et agir sur la fixation des prix de sous-traitance, en prohibant des prix manifestement trop bas pour permettre le respect des réglementations sociales et de sécurité (loi du 31/12/92).

Au plan interprofessionnel, quelques textes sur les conditions de travail (risques de la manutention, travail en extérieur, et sur écran, notamment), ont un retentissement concret et direct dans les entreprises et les métiers de transports.

Au plan conventionnel, dans les transports routiers, des accords ont été conclus sur l'organisation des contrats de travail à durée indéterminée intermittents (protocole du 15/6/92), et sur l'aménagement d'un volet social entourant la mise en application du permis à points (protocole du 13/11/92).

Au plan européen, l'extension de la réglementation sociale européenne aux pays antérieurement couverts par l'AETR marque une avancée importante de l'harmonisation de la réglementation, en cohérence avec le développement des échanges continentaux européens.

2 - Les évolutions de l'emploi dans le secteur des transports -

Le secteur des transports est affecté par la réduction du nombre des emplois dans plusieurs secteurs: transitaires, aérien, ferroviaire, grandes entreprises.

Mais selon l'Insee, le niveau de l'emploi reste en 1992 dans l'ensemble du secteur transports en progression (+ 0,8 % par rapport à 1991). Cette performance est due aux entreprises autres que GEN dont les effectifs entre 1991 et 1992 croissent de 2,11 %. Il n'est pas certain que cette tendance se poursuive, les dernières observations pour 1992 marquant un net ralentissement.

Des spécificités continuent à être enregistrées dans les transports : taux élevé de démission, très faible recours au temps partiel, très faible proportion d'emploi féminin. En revanche, en matière d'emploi précaire, les grandes entreprises de plus de 50 salariés (hors GEN) se situent légèrement en dessous de la moyenne de l'ensemble des activités économiques.

3 - La formation dans les transports -

En matière de formation, l'effort de formation dans les transports est assez contrasté, selon le mode, la taille des entreprises, et leur situation sur le marché. Le secteur des transports routiers reste encore caractérisé par un faible niveau de formation des personnes accédant aux emplois de conduite, bien que le pourcentage d'embauches au niveau CAP et BEP transports progresse, avoisinant 50 % des nouveaux entrants dans la profession.

Malgré les dispositifs importants de soutien à la formation continue dans les transports routiers (EDDF), les entreprises de transports routiers ne manifestent pas encore une grande mobilisation sur ce terrain, puisqu'au total une soixantaine de dossiers seulement ont été conclus depuis 1991. Dans les transports urbains, un dispositif d'Engagement de développement de dépenses de formation est en train d'être lancé, à la suite des conclusions du contrat d'études prévisionnelles, "Bougeons notre métier".

Les grandes entreprises nationales poursuivent une politique de formation interne importante. La SNCF a notamment développé un programme visant à reconstituer auprès d'agents sans qualification un socle de formation de base, permettant une amélioration de qualification ultérieure.

4 - Les conditions de travail -

Il demeure toujours difficile de porter une appréciation sur l'évolution de la durée du travail dans les transports routiers. On attend avec intérêt les résultats de l'enquête élargie menée par l'INRETS.

Dans le domaine du contrôle routier, malgré des difficultés pratiques liées à l'absence de moyens, les chiffres d'activité sont en hausse globale. Mais l'efficacité dissuasive de ce contrôle sur les comportements est encore faible, du fait sans doute de la modestie des sanctions, et de la faible probabilité du contrôle pour les entreprises.

Les transports suivent la tendance générale d'augmentation du nombre des accidents du travail avec arrêt, et de diminution du nombre des accidents mortels. Tout comme dans le secteur du Bâtiment, les accidents avec arrêt dans les transports, sont sur représentés par rapport à la main d'oeuvre occupée : 6 % des accidents pour 4 % de la main d'oeuvre.

Dans le domaine du dialogue social, la couverture des entreprises pour l'ensemble des modes en 1992 en comité d'entreprises s'améliore légèrement. Pourtant, on constate dans les transports routiers une nette dégradation sur dix ans : en 1992, 15 % des entreprises assujetties n'ont pas de C.E. contre 6 % en 1982.

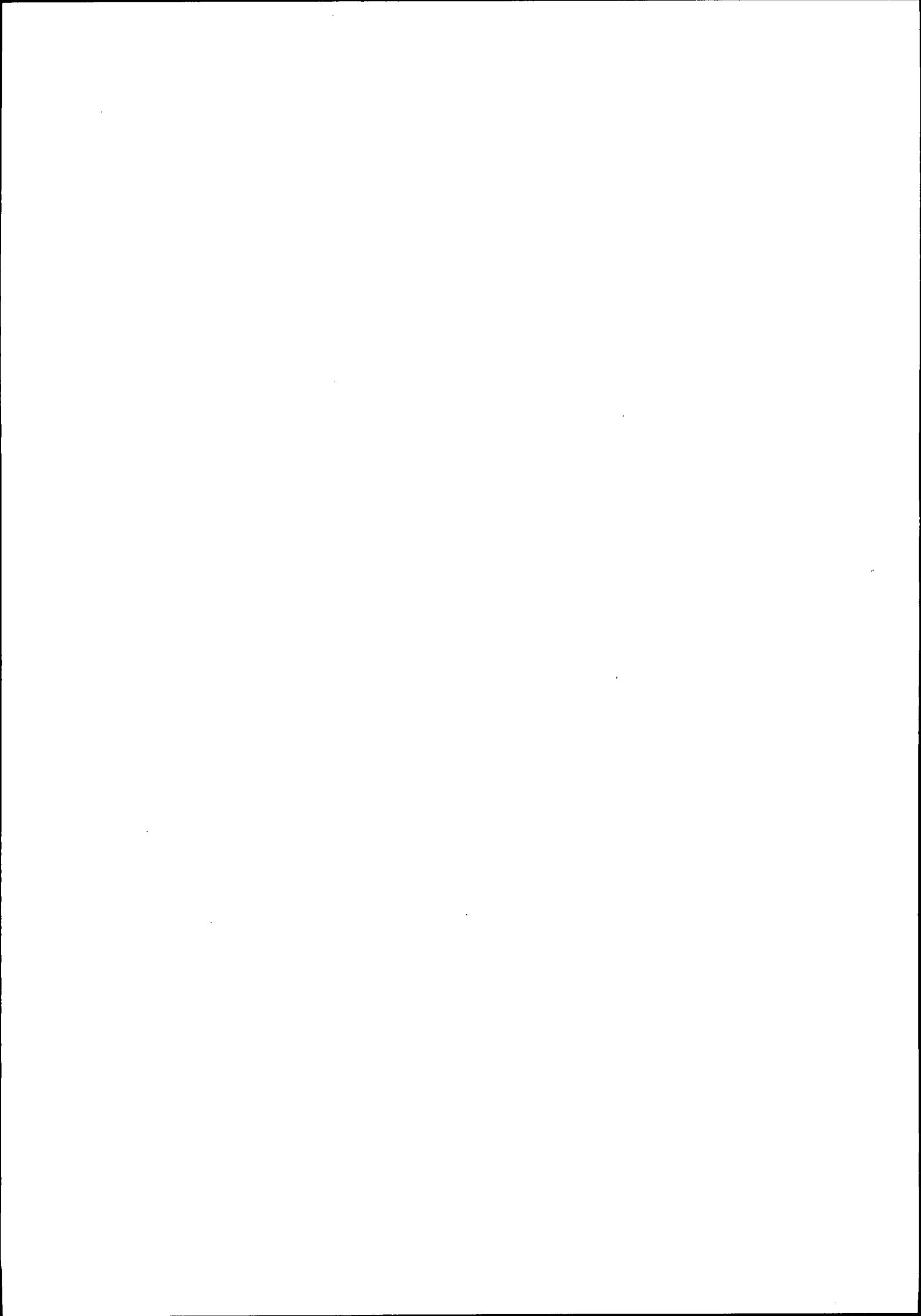
On observe d'autre part que la part des représentants du personnel sans affiliation syndicale est importante en transports routiers, et augmente légèrement de 1990 à 1991. Dans les transports urbains et aériens, on note en revanche un léger recul des résultats électoraux des non-syndiqués, tant en voix qu'en sièges.

Les conflits sociaux sont moins nombreux en 1992, de même que les journées perdues, dans les GEN comme dans le secteur routier. Seuls, les transports urbains ont connu une légère recrudescence du nombre de journées perdues, en lien avec les conflits ayant accompagné l'ouverture des négociations sur la convention collective alternative.

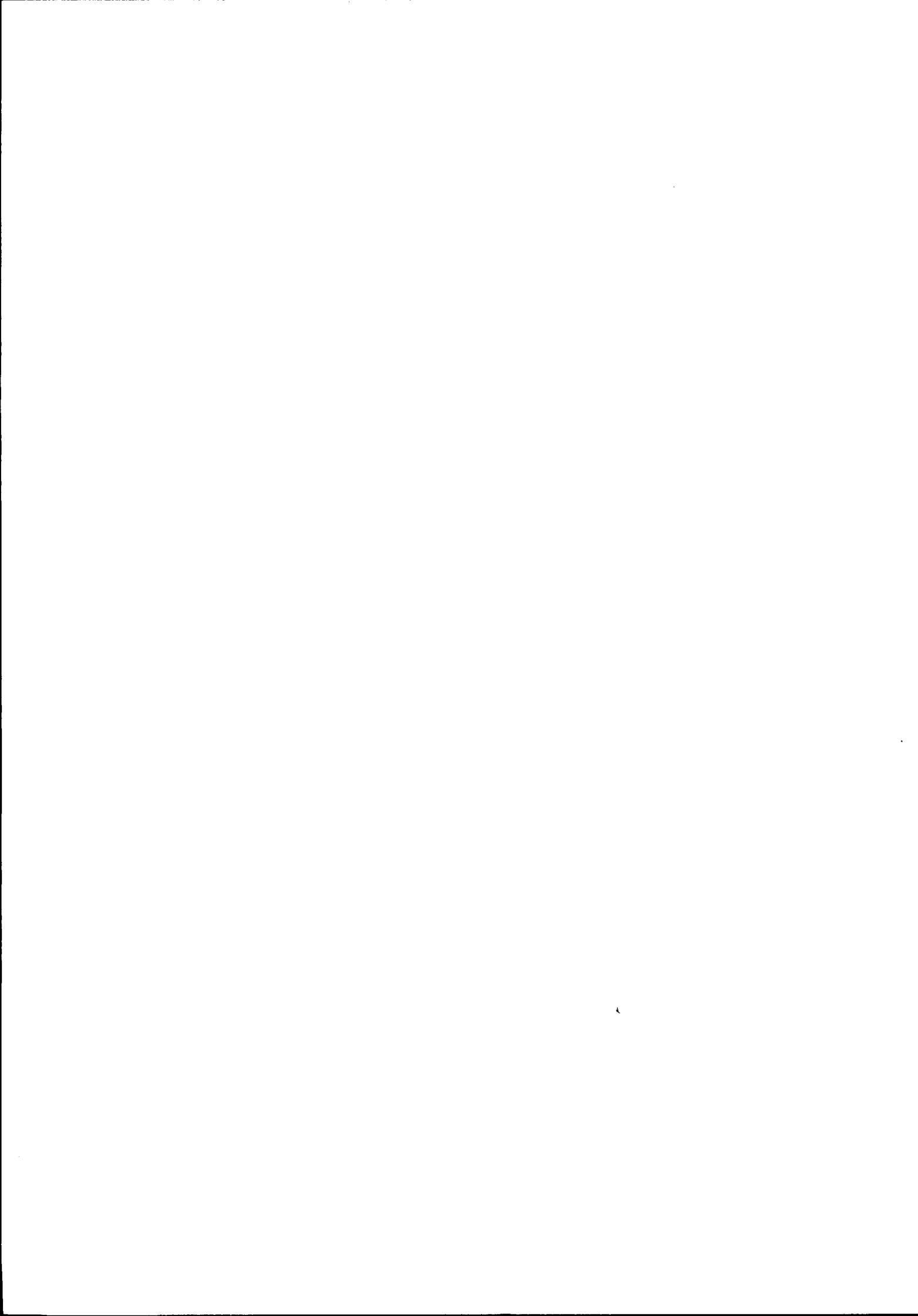
5 - L'évolution des rémunérations, des régimes de retraite et de prévoyance -

Les négociations salariales des différents secteurs terrestres ont abouti à des augmentations relativement proches, de l'ordre d'environ 3 %, portées par des accords ou des recommandations patronales. L'observation des rémunérations moyennes réelles au niveau du secteur fait apparaître un ralentissement du mouvement d'augmentation remarquée ces dernières années.

* *
*

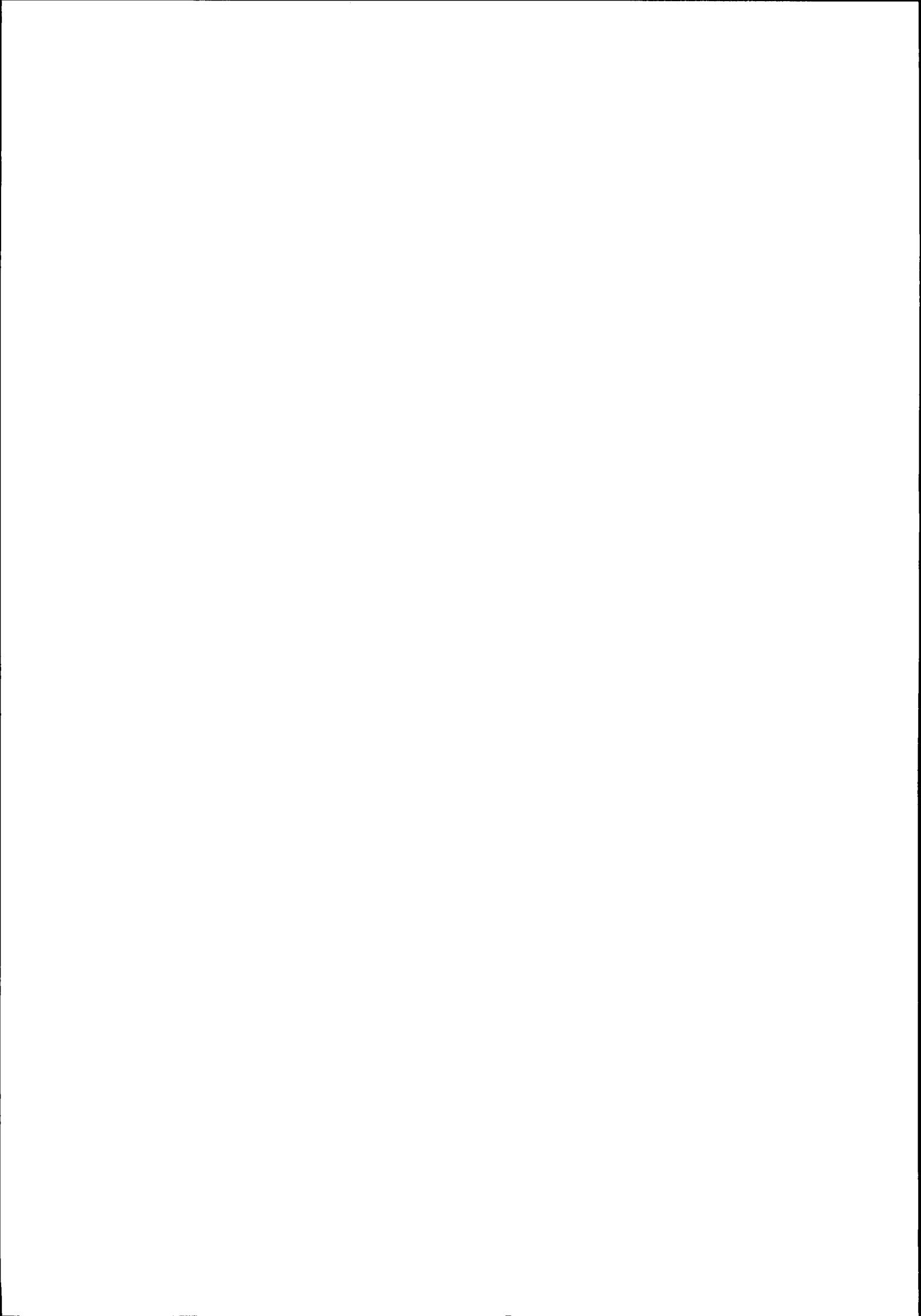


RAPPORT

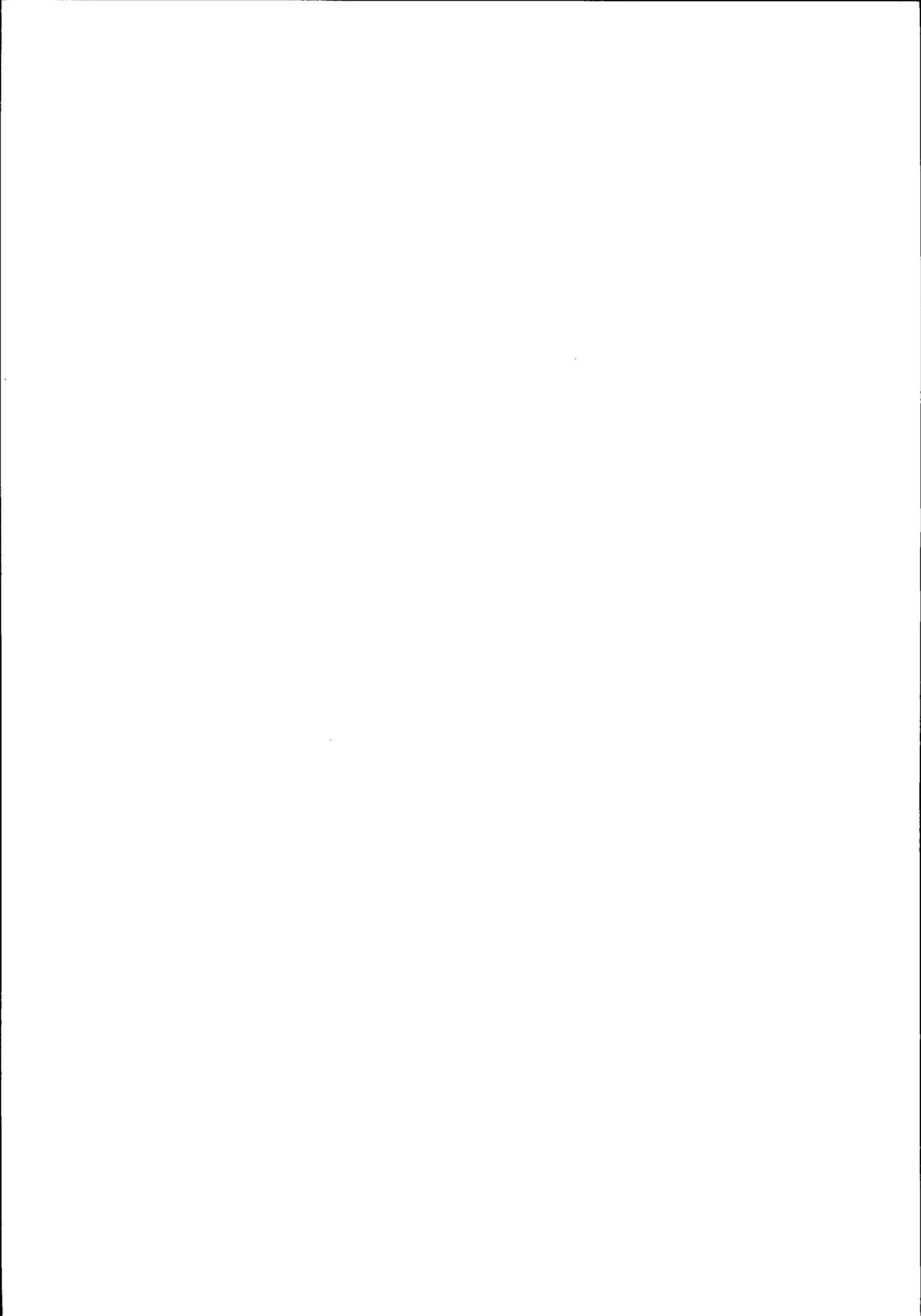


S O M M A I R E

	Pages
INTRODUCTION -	7
PREMIÈRE PARTIE : TEXTES LÉGISLATIFS, RÉGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELS INTERVENUS EN 1992 DANS LE DOMAINE SOCIAL -	11
1-1. DES TEXTES DE PORTÉE GÉNÉRALE	11
1-1.1. La formation	11
1-1.2. L'emploi	13
1-1.3. Les conditions de travail	14
1-1.4. La révision des accords collectifs	16
1-2. LES TEXTES SPÉCIFIQUES "TRANSPORTS"	16
1-2.1. La crise des transports routiers et ses suites	16
1-2.2. La réglementation sociale européenne : évolution	21
1-2.3. L'emploi	22
1-2.4. Le secteur portuaire et la loi du 9/6/92	23
1-2.5. La R.A.T.P.	24
1-2.6. La S.N.C.F.	24
1-2.7. Transport aérien	24
DEUXIÈME PARTIE : SITUATION DE L'EMPLOI -	25
2-1. DONNÉES COMMUNES A L'ENSEMBLE DES MODES	28
2-1.1. Répartition des effectifs selon la taille des entreprises	28
2-1.2. Créations et défaillances d'entreprises	29
2-1.3. Chômage indemnisé en hausse au 31/12/91	35
2-1.4. Nombre de demandeurs d'emplois	37
2-1.5. Chômage partiel : une forte progression	40
2-1.6. Travail à temps partiel	41
2-1.7. Mobilité et structure des effectifs dans les transports	44
2-1.8. Durées de carrière dans les transports routiers	49
2-2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR MODE	50
2-2.1. Transport routier	50
2-2.2. S.N.C.F.	62
2-2.3. R.A.T.P.	64
2-2.4. Transport aérien	65
2-2.5. Navigation fluviale	68
2-2.6. Commissionnaires en douane	68
2-2.7. Remontées mécaniques	68
TROISIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE -	69
3-1. TRANSPORTS ROUTIERS ET COMMISSIONNAIRES DE TRANSPORT	69
3-1.1. L'offre et la demande de formation	69
3-1.2. Formation initiale	70
3-1.3. Formation professionnelle continue	72
3-2. LA S.N.C.F.	78
3-2.1. Caractéristiques de l'exercice 1992	78
3-2.2. Le dispositif en faveur des jeunes	78
3-2.3. La formation continue	79
3-3. LA R.A.T.P.	81
3-3.1. Caractéristiques de l'année 1992	81
3-3.2. Formation des jeunes	81
3-3.3. Formation professionnelle continue	82

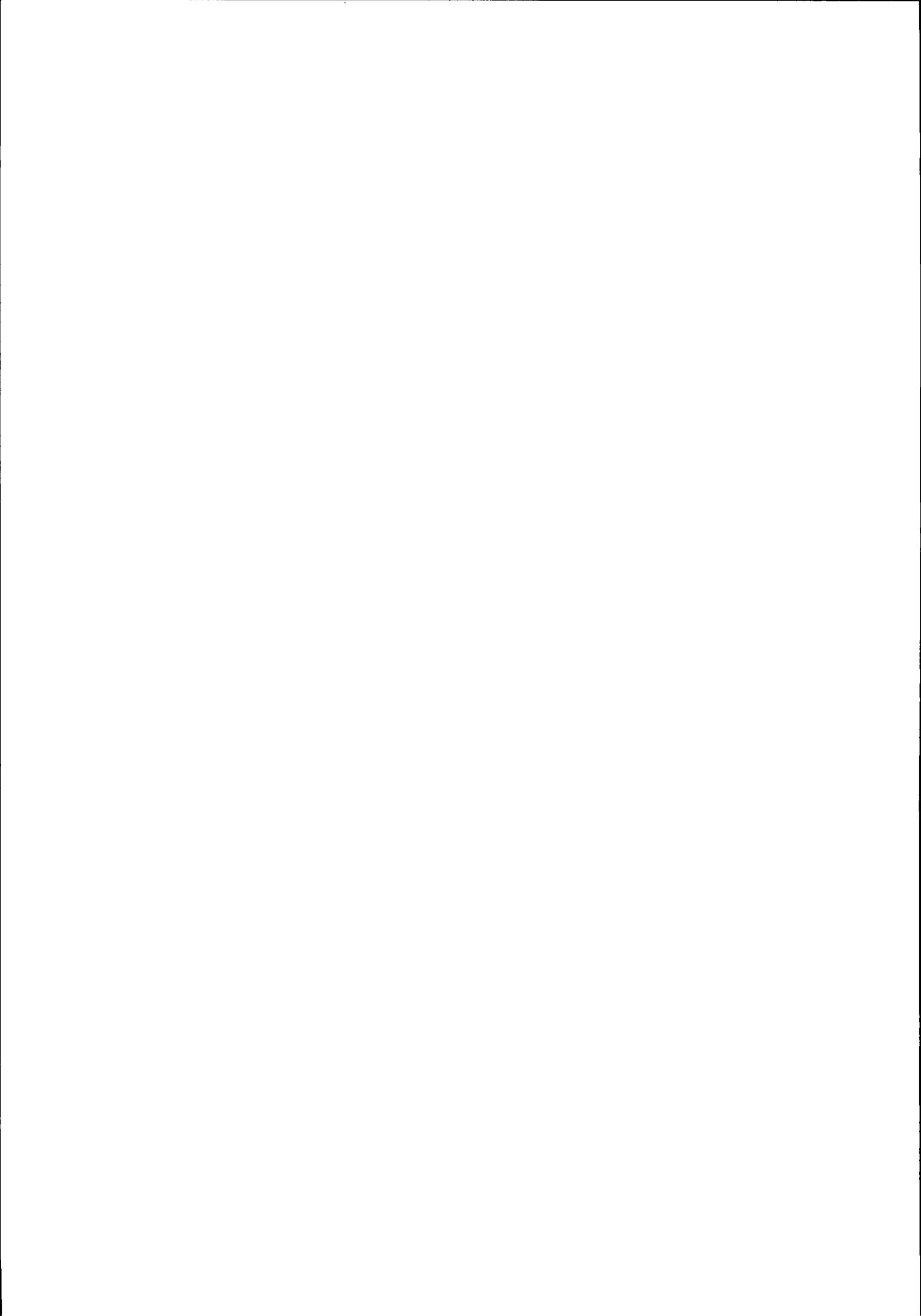


3-4. TRANSPORTS URBAINS (hors R.A.T.P.)	83
3-5. FORMATION DANS LA NAVIGATION FLUVIALE	84
3-5.1. Formation des jeunes et apprentissage	84
3-5.2. Formation des adultes	85
3-6. TRANSPORTS AÉRIENS	86
3-7. LES REMONTÉES MÉCANIQUES	87
QUATRIÈME PARTIE : CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ -	89
4-1. LA DURÉE DU TRAVAIL	89
4-1.1. Enquêtes ACEMO du ministère du travail	89
4-1.2. Une nouvelle enquête "Durée du travail des conducteurs routiers"	90
4-1.3. La durée du travail dans le transport aérien	90
4-2. CONTRÔLE DE LA RÉGLEMENTATION SOCIALE	91
4-2.1. Un meilleur niveau de contrôle malgré des moyens encore faibles	91
4-2.2. Sanctions prononcées	96
4-3. L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DES TRANSPORTS	97
4-3.1. En subdivision, des effectifs toujours modestes	97
4-3.2. Une part importante du contrôle de la réglementation sociale en 1992	97
4-3.3. L'exercice des missions de l'Inspection du travail des transports, au titre du code du travail en 1991	98
4-4. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	100
4-4.1. Rappel de définition	100
4-4.2. Enquêtes du ministère du travail sur les accidents du travail - Observatoire des risques professionnels	101
4-4.3. Une augmentation du nombre des accidents du travail, mais une diminution des accidents mortels dans l'ensemble de l'économie	101
4-4.4. Une évolution similaire pour le secteur des transports qui reste un secteur à risques	102
4-4.5. Les accidents dûs aux véhicules	104
4-4.6. R.A.T.P.	105
4-4.7. S.N.C.F.	105
4-4.8. La prévention des accidents du travail dans les activités du transport	107
4-4.9. Cotisations "Accidents du travail"	109
4-5. LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	110
4-5.1. Les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (C.H.S.C.T.)	110
4-5.2. Les délégués du personnel	110
4-5.3. Les Comités d'entreprise	110
4-5.4. Résultats des scrutins de Comités d'entreprises	111
4-5.5. Les demandes d'autorisation de licenciement de représentants du personnel et leur suite	112
4-6. CONFLITS SOCIAUX	115
4-6.1. Récapitulation du nombre de journées perdues pour fait de grève de 1986 à 1992	115
4-6.2. Conflits connus de l'I.G.T.M.O.T. en 1992	115
4-7. ACCIDENTS CORPORELS DE LA CIRCULATION	116
4-7.1. Répartition des victimes par catégories d'usagers sur l'ensemble des réseaux en fonction de la gravité de l'accident	118
4-7.2. Bilan de la Gendarmerie Nationale	120
4-7.3. Bilan de la Police Nationale	120



CINQUIÈME PARTIE : RÉMUNÉRATIONS - RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE -	123
5-1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATIONS	123
5-1.1. Les remontées mécaniques	123
5-1.2. Les transports routiers	123
5-1.3. Transports urbains	124
5-1.4. Navigation intérieure	125
5-1.5. Transports aériens	125
5-1.6. Manutention ferroviaire	126
5-1.7. S.N.C.F.	126
5-1.8. R.A.T.P.	127
5-2. LES RÉMUNÉRATIONS MOYENNES JUSQU'EN 1992	128
5-2.1. Evolution entre 1984 et 1990	128
5-2.2. Les rémunérations moyennes dans les transports en 1991	130
5-2.3. Résultats de l'enquête-emploi de l'I.N.S.E.E. pour 1992	131
5-2.4. La part des frais de déplacement dans les frais de personnel de conduite jusqu'en 1990	131
5-3. RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE	132
5-3.1. Transports terrestres	132
5-3.2. Transport aérien	135

* *
*



INTRODUCTION

Le rapport social 1992, à l'issue d'une année de remous et de réflexions dans les transports

Une année de crises et de réformes ...

En 1992, la branche des transports apparaît dans tous ses modes touchée par des turbulences économiques et sociales. Après des années de croissance vigoureuse, on a pris conscience que le facteur social est déterminant pour confirmer cette croissance, mais plus encore pour faire face aux réorganisations qui s'avèrent nécessaires.

Des préoccupations nouvelles voient le jour du côté de l'emploi, qui jusqu'à l'année dernière, progressait régulièrement. On redécouvre aujourd'hui que le dynamisme des transports reste, in fine, lié au tonus économique général, et donc menacé par la récession actuelle.

L'économie d'ensemble de certains secteurs se trouve par ailleurs modifiée par des réformes de structures profondes :

- l'ouverture des frontières pour les transitaires,
- la réforme de la manutention portuaire,
- la dérèglementation progressive du transport aérien,
- la transformation des règles du jeu du permis de conduire.

Le transport routier a connu les troubles importants de Juillet 1992, motivés par la mise en place du permis à points et plus généralement par les mauvaises conditions de travail que la réforme du permis mettait à jour. Cette crise a été suivie d'un ensemble de mesures importantes.

Le secteur portuaire a accouché laborieusement d'une nouvelle organisation, portée par la réforme de juin 1992 et par les accords passés port par port.

Les grandes entreprises du transport aérien procèdent à des réorganisations drastiques, sous les effets conjugués de la crise et de la libéralisation.

Les transports publics ont emprunté la voie difficile de la négociation de la modernisation de leur convention collective.

Les cheminots s'interrogent sur les conséquences de la directive 91/440 qui prévoit la séparation comptable de la gestion des infrastructures et de l'exploitation, et ont participé à une première grève européenne des chemins de fer.

... et de réflexions

La prise de conscience courante de l'importance économique et sociale des transports, l'ouverture des frontières, ainsi que l'actualité sociale ont provoqué une floraison de groupes de travail dont les réflexions ont bien souvent touché aux aspects sociaux de la crise ou de l'avenir des transports :

- le débat sur les infrastructures animé par G. Carrère, et le rapport présenté par celui-ci, "Transports Destination 2002"
- la Commission sur le Permis à points, sous la présidence de J. Roché,
- le groupe de travail sur la situation économique et sociale dans les transports routiers réuni auprès du Commissariat au Plan, sous l'égide de G. Dobias
- le rapport du C.N.T. "Pour une nouvelle dynamique sociale dans les transports", consacré à la politique sociale,
- le rapport "Transports 2010" rédigé dans le cadre d'un groupe de travail du Commissariat au Plan, sous l'égide de M. Bonafous
- le Livre Blanc de la commission européenne "Le développement futur de la politique commune des transports", sous la direction de Karel van Miert, commissaire pour les transports

Le point commun à ces travaux est sans doute la nécessité d'une intervention publique plus affirmée, plus ciblée et préalablement concertée avec l'ensemble des partenaires sociaux et professionnels.

Le rapport social, un état des lieux et des recommandations

Ce rapport vise essentiellement à rassembler les éléments factuels et objectifs nécessaires à la compréhension des évolutions et de dégager des orientations possibles.

Pour répondre à la demande des partenaires sociaux, il a été tenté, autant que possible en se basant notamment sur les travaux du ministère du travail et de l'I.N.S.E.E., de situer le secteur des transports dans l'ensemble de l'économie.

L'organisation du document, en cinq parties, est la suivante.

- Dans la première partie, sont fournis des éléments succincts de présentation des textes législatifs, réglementaires, et aussi conventionnels, sortis au cours de la période printemps 1992-printemps 1993, et ayant trait aux conditions de travail et de sécurité. Outre les textes ciblés sur les transports, des textes à vocation interprofessionnelle sont cités, dans la mesure où ils intéressent également les transports.

- La seconde partie relative à l'emploi présente des données globales et des données modales.
- Une troisième partie donne des repères par modes, en matière de formation professionnelle.
- La quatrième partie fait le point des conditions de travail, de sécurité, et de la représentation du personnel dans les entreprises.
- La cinquième partie fait l'inventaire des revalorisations salariales, des négociations en cours et des évolutions en matière de retraite et de prévoyance décidées par accord conventionnels, en 1992.

Favoriser l'observation sociale dans les transports

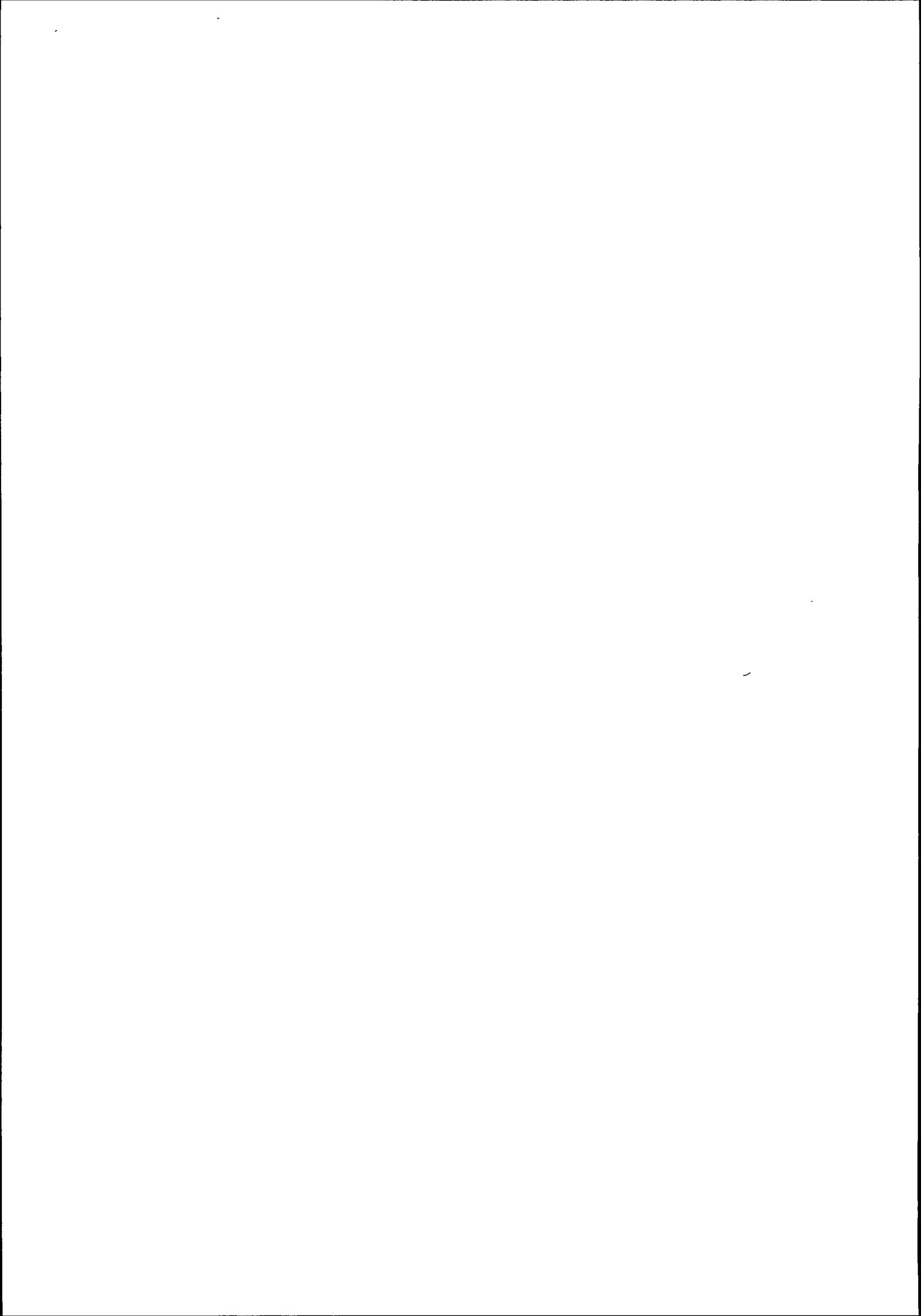
Pour contribuer à la circulation de l'information sur les travaux menés dans le secteur des transports sur des thèmes sociaux, et pour donner une première concrétisation aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux d'un observatoire social, le C.N.T. a réuni les représentants des administrations, établissements de recherche ou de formation travaillant en ces domaines. A l'issue d'une première rencontre, il a été convenu :

- de favoriser les coopérations entre organismes,
- de programmer des réunions ultérieures d'échanges au sein de ce réseau,
- de faire le recensement des études existantes.

Celles-ci sont présentées par grand domaine d'étude, en annexe distincte à ce rapport, aux fins de permettre à tout lecteur intéressé de prendre connaissance de ces travaux.

* *

*



Première Partie
TEXTES LEGISLATIFS,
RÉGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELS
INTERVENUS EN 1992 DANS LE DOMAINE SOCIAL

Les activités de transport sont touchées en 1992 par des textes nouveaux, qui complètent, réforment ou renouvellent les règles en vigueur en matière de conditions de travail et d'emploi. Nous avons choisi de les regrouper dans cette première partie, quelle que soit leur nature légale, réglementaire ou conventionnelle, par domaine, évoquant parfois au passage les travaux des différentes commissions de réflexion réunies au cours de l'année. En section I sont présentés les textes qui, bien que de champ d'application interprofessionnel, sont importants pour les transports. Puis viennent en section 2 les textes spécifiques au secteur.

1-1. DES TEXTES DE PORTÉE GÉNÉRALE -

Ces textes ayant une portée générale dans le domaine social présentent un intérêt particulier pour le secteur transports

1-1.1. La formation

- a- La formation en alternance : contrats d'orientation et contrats locaux d'orientation** (Décrets n° 92.408, 409 et 410 du 27 avril 1992, J.O. du 28/4/92)

Ces trois décrets complètent le dispositif introduit par la loi n° 91.1405 du 31/12/91, en matière de formation en alternance.

Désormais, les contrats d'orientation et les contrats locaux d'orientation remplacent les stages d'initiation à la vie professionnelle, pour les jeunes sans qualification. D'une durée de trois à six mois, non renouvelables, ils ouvrent droit à l'exonération des cotisations patronales de Sécurité Sociale, ainsi qu'à la prise en charge par l'Etat de tout ou partie des actions d'orientation professionnelle. Les attributions et le rôle des "tuteurs" sont précisés (nombre de jeunes confiés, disponibilité).

b- L'apprentissage et l'enseignement professionnel par alternance (décret n°3.51 du 14/1/93, JO du 16/1/93)

Des contrats pluriannuels d'objectifs de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel ou technologique par alternance, peuvent être conclus entre le préfet de région, le président du conseil régional, et un ou plusieurs représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Les chambres de commerce et d'industrie, de métiers et d'agriculture peuvent être associées à ces contrats.

c- Le congé individuel de formation (décret n° 92.1065 du 2/10/92)

Les modalités applicables en cas de départ en congé individuel de formation (art. R 931.1 du code du travail et s.) sont modifiées : délai de demande de congé porté à quatre mois pour absence de six mois au moins, et à deux mois pour absence de moins de six mois, délai de réponse de l'employeur porté à 30 jours, et possibilité de recours gracieux ouvert en cas de refus de l'organisme mutualisateur, notamment.

d- Financement de la formation en alternance (Loi DMOS n°93.121 du 27/1/93, JO du 31/1/93)

La cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage (0,10 % des salaires de l'année en cours) due pour la dernière fois au titre de 1992, est remplacée pour les employeurs de moins de 10 salariés, nouvellement assujettis, par une contribution destinée au financement des contrats d'insertion en alternance. AFT et Promotrans sont agréés comme organismes mutualisateurs, par le décret.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la part de la taxe d'apprentissage consacrée au financement de la formation en alternance des jeunes passe de 0,30 à 0,40 % à compter de 1993.

e- Le bilan de compétences (décret 92.1075 du 2/10/92)

Ce décret fait suite à un accord interprofessionnel du 3/7/91 sur la formation professionnelle. Le salarié jouit d'un droit individuel à faire évaluer ses aptitudes personnelles. Par contre, il ne peut y être contraint. Le bilan de compétences s'organise comme suit :

- une phase de confirmation de l'engagement du bénéficiaire
- une seconde phase d'analyse de ses motivations, de ses intérêts professionnels, de ses compétences et aptitudes déterminant ses possibilités d'évolution professionnelle
- une troisième phase par voie d'entretiens personnalisés destinée à prendre connaissance des résultats des investigations ; on recense les facteurs favorables ou non au développement de projets professionnels, on prévoit les étapes principales de mise en oeuvre de ce projet.

Le bilan de compétences est basé sur une convention tripartite entre le salarié, un organisme prestataire, et un organisme paritaire agréé au titre du C.I.F., quand le bilan est fait au titre d'un bilan de compétences, ou bien avec l'entreprise, quand le bilan est fait dans le cadre d'un plan de formation.

Parmi ces mesures, celles concernant la formation en alternance et la formation continue sont particulièrement importantes. En particulier, le développement de l'organisation du tutorat dans les entreprises, et la nouvelle intégration des entreprises de moins de 10 salariés au financement de la formation en alternance devraient générer des pratiques nouvelles dans les entreprises de transports, et une politique d'offre offensive de la part des entreprises de formation.

1-1.2. L'emploi

a- Le temps partiel (Loi n° 92.1446 du 31/12/92, JO du 1/1/93)

La loi relative à l'emploi et au travail à temps partiel prévoit un abattement de 50 % sur les cotisations patronales de Sécurité Sociale sur la base d'une durée de travail comprise entre 19 heures et 30 heures hebdomadaires, et ce, en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée et à temps partiel. Elle a d'autre part limité le recours aux heures complémentaires à 10 % des heures prévues au contrat, et prévu un délai de prévenance de trois jours pour modification de la répartition de la durée du travail, sauf convention de branche en disposant autrement.

b- La lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle (loi n° 92.675 du 17/7/92, JO du 19)

Le volet emploi de cette loi met notamment en place un mécanisme de sortie du contrat emploi-solidarité (CES), qui favorise l'embauche, dans le cadre de véritables contrats de travail, de droit privé, à durée indéterminée ou déterminée (60 mois au maximum) de publics en difficulté extrême, par la prise en charge d'une fraction du coût afférent aux embauches.

c- Les contrats de retour à l'emploi (Loi n° 92.736 du 29/7/92, décret n° 92.1222 du 18/11/92, JO du 20)

L'embauche de personnes de plus de 50 ans, au chômage depuis plus de trois mois, qui peuvent être en congé de conversion ou de reconversion, fait l'objet d'une aide forfaitaire de l'Etat.

d- Licenciement économique et plan social (loi n° 92.772 du 29/7/92 et loi n° 93.121 du 27/1/93, JO du 30/1)

La procédure de licenciement économique est étendue aux salariés refusant la modification substantielle d'un élément de leur contrat de travail, comme à ceux dont la rupture du contrat à leur demande intervient dans des circonstances économiques (départs volontaires dans le cadre de plans sociaux par exemple).

Le plan social d'une entreprise de plus de 50 salariés envisageant de licencier au moins 10 salariés sur 30 jours devra comporter, à peine de nullité, des mesures visant au reclassement des salariés. Ces mesures devront faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, menées auprès des délégués du personnel. La nullité de la procédure pourra être prononcée par le Tribunal de grande instance ou le conseil de Prud'hommes.

e- Aides à la mixité des emplois

Une circulaire du secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes n° 92.1 du 26/2/92 (B.O. du Ministère du travail du 5/5/92 n° 92.8) organise des contrats tripartites (Etat/employeur/salariée concernée) afin de faciliter la diversification des emplois offerts aux femmes dans les entreprises de moins de 600 salariés.

Ces contrats, individualisés, apportent une aide financière à l'employeur pour mener les actions nécessaires à l'intégration d'une candidate sur un emploi traditionnellement occupé par des hommes (50 % du coût des actions de formation, de l'aménagement de matériel ou de locaux, et 30 % du coût de la rémunération des stagiaires pendant la formation).

L'arsenal des mesures ici décrites peut ouvrir des possibilités de redéploiement d'emplois en direction de nouveaux publics (femmes, salariés à temps partiels, salariés plus âgés). Mais le recours à ces dispositifs doit être accompagné d'une réflexion en termes d'organisation du travail, pour pouvoir se concrétiser dans les métiers des transports.

1-1.3. Les conditions de travail

a- La manutention manuelle des charges, comportant des risques, notamment dorso-lombaires (décret 92.958 du 3/9/92)

L'employeur devra dorénavant mettre en oeuvre toute mesure d'organisation appropriée ou utiliser des moyens et des équipements propres à éviter le recours à la manutention manuelle, ou bien organiser et mettre en action des moyens adaptés à la limitation de l'effort et des risques. Il lui appartient d'évaluer les risques des manutentions manuelles en matière de sécurité et de santé, de faire un bilan de ces opérations de manutention et de le soumettre au CHSCT.

Des indications estimatives sur le poids des charges et leur centre de gravité doivent être faites, chaque fois que possible.

b- Ecrans de visualisation (décret 91.451 du 14/5/91, JO du 16/5, applicable au 1/1/93)

Ce texte ne s'applique pas aux équipements des véhicules ou des moyens de transports. Il concerne par contre tous les équipements fixes, nombreux dans les entreprises de transports.

L'utilisation d'écrans de visualisation de façon habituelle doit s'accompagner d'une analyse des risques professionnels, de l'organisation de pauses, et de changements d'activité en cas de nécessité. Les critères de facilité d'utilisation et d'ergonomie doivent influencer le choix des logiciels. Aucun contrôle de l'activité d'un opérateur ne doit être fait à son insu.

c- Lieux de travail extérieurs (décret n° 92.333 du 31/3/92)

Ce nouveau texte, codifié à l'art. R 232.1.10 du code du travail a l'avantage de prévoir quelques prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux situations de travail en extérieur, qui échappaient jusque là au champ d'application de la plupart des dispositions du titre 2 du code du travail restreintes à l'établissement et aux locaux le constituant. Nombre de postes de travail dans les transports sont occupés sur des aires extérieures.

Les travailleurs en extérieur doivent pouvoir être secourus en cas d'accident, protégés contre les chutes d'objet, mais aussi contre les conditions atmosphériques dans toute la mesure du possible. Ils ne doivent pas être exposés à des niveaux sonores, nocifs, ou à des émissions de gaz, vapeurs, aérosols, ou de liquides insalubres, gênants ou dangereuses. Ils doivent être protégés contre les glissades et les chutes.

d- Coordination de mesures de sécurité entre entreprises intervenantes et utilisatrices (décret 92.158 du 20/2/92)

Les prescriptions relatives à la coordination générale des mesures de prévention entre entreprises utilisatrices et entreprises intervenantes, fixées par le décret du 29/11/77, viennent d'être revues et codifiées par le décret suscit. Le champ d'application vise l'intervention d'entreprises extérieures pour exécution ou participation à exécution d'une opération industrielle ou non, dans des établissements utilisateurs. Mais alors que le décret précédent ne précisait pas dans quelle mesure et comment il régissait les activités de transports, et de manutention (chargement/déchargement), le nouveau décret fait explicitement mention de ces activités pour annoncer que les ministres du travail et de l'agriculture prendront des réglementations de coordination pour en adapter les dispositions aux "spécificités des opérations de chargement et de déchargement", sous réserve d'assurer les mêmes garanties.

e- Le contrôle de la durée du travail en l'absence d'un horaire collectif (décret 92.1323 du 18/12/92)

En l'absence d'un horaire collectif, et dans les entreprises ne relevant pas du décret du 26/1/83, un horaire nominatif doit être affiché. La durée du travail de chaque salarié doit être calculée quotidiennement par enregistrement et par semaine. L'information des heures supplémentaires cumulées et des repos compensateurs acquis et pris doit être faite mensuellement. Les délégués du personnel ont accès à ces informations. Hors du secteur des activités des transports routiers, certaines branches sont concernées comme la collecte des ordures ménagères, et le nettoyage, et certains prestataires de services auprès des grandes entreprises nationales.

En matière de conditions de travail, il faut mettre en évidence combien les situations de travail visées par ces nouveaux textes sont courantes dans les transports, et par conséquent ces dispositions bienvenues.

1-1.4. La révision des accords collectifs

A la suite de la jurisprudence Basirico (Cass. Soc. 9/3/89), l'art. L 132.7 du Code du travail (loi n° 92.1446 du 31/12/92, JO du 1/1/93) est donc modifié et prévoit :

- la possibilité pour un accord d'être modifié par un avenant signé par un seul syndicat représentatif signataire ou adhérent au texte initial

- quand cet avenant réduit ou supprime un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs, un syndicat majoritaire peut faire jouer son droit d'opposition, même s'il n'est ni signataire ni adhérent :

- dans les huit jours, si l'organisation a recueilli plus de la moitié des voix des électeurs inscrits au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

- dans les 15 jours, s'il s'agit d'un accord de branche ou interprofessionnel, et si l'opposition émane de la moitié plus une des organisations signataires ou adhérentes du texte initial.

En tout état de cause, la loi n'est que supplétive, et les partenaires sociaux peuvent mettre au point toute autre formule de révision. Un bilan d'application de la loi est prévu en 1996.

1-2. LES TEXTES SPÉCIFIQUES "TRANSPORTS" -

1992 a été une année fertile en évènements et nouveautés de textes, ou de démarches de concertation. Les paragraphes suivants les retracent.

1-2.1. La crise des transports routiers et ses suites

a- Le protocole du 17/2/92

Le 17 février, le Ministre de l'Équipement et le Secrétaire d'État aux Transports ont passé un protocole d'accord avec la FNTR et l'UNOSTRA, qui aborde les problèmes de la branche et donne la priorité au respect des réglementations sociales. On y décèle certaines intuitions des mesures qui seront prises l'été suivant.

Dans ce protocole, les organisations professionnelles appellent de leurs vœux une harmonisation sociale européenne des temps de travail des chauffeurs, dans le sens du "Mémorandum". A l'art. 13, on annonce des instructions ministérielles rappelant la nécessité du respect des conventions collectives et du droit social, et incitant les Inspecteurs du Travail à développer leur action en ces domaines. Les organisations professionnelles, de leur côté, "assureront une information sur ces instructions auprès de leurs adhérents".

b- Le permis à points

- Première mouture et crise routière :

La mise en application le 1er juillet 1992 des dispositions du permis à points (loi du 10/7/89) a entraîné des violents mouvements sociaux et maintes perturbations spectaculaires de la circulation.

Instauré par la loi du 10 juillet 1989, le permis à points est entré en application le 1er juillet 1992. La loi ne prévoit aucune disposition particulière concernant les professionnels de la route. De telles dispositions auraient constitué une exception au principe de valeur constitutionnelle d'égalité des citoyens devant la loi pénale et seraient allées à l'encontre de l'objectif poursuivi.

En effet, le dispositif du système "permis à points" repose en majeure partie sur le caractère automatique du retrait de points en fonction d'une infraction donnée, quelles que soient la qualité et la profession de son auteur.

Le permis à points poursuit deux objectifs essentiels :

- c'est un système dissuasif apportant une nouvelle forme de réponse au traitement des infractions routières, notamment en cas de récidive ;
- c'est aussi un outil pédagogique qui offre la possibilité au conducteur sanctionné d'obtenir une reconstitution partielle de son crédit de points s'il suit une formation spécifique.

Néanmoins les représentants des professionnels du transport routier ont exprimé leur inquiétude devant les perspectives de retraits de points en cascade consécutifs à la constatation simultanée d'excès de vitesse à partir des disques de chronotachygraphe.

Il convient de souligner que les droits de la défense ont été strictement respectés. En effet, le retrait des points, s'il est fait automatiquement suivant un barème défini pour les délits et pour les contraventions, ne peut être que la conséquence d'une infraction pénale sanctionnée ; ainsi, le retrait de points consécutifs à un délit ne sera effectué que lorsque la décision de condamnation par le tribunal aura acquis un caractère définitif, et il en ira de même en cas de commission d'une contravention si celle-ci est soumise au Tribunal de police. En ce qui concerne les contraventions soumises à la procédure de l'amende forfaitaire, les points seront retirés dès lors que le contrevenant aura acquitté le montant de l'amende, le paiement valant reconnaissance de l'existence de l'infraction et entraînant l'arrêt des poursuites suivant les modalités définies par le Code de procédure pénale.

Les événements de juillet ont démontré que le permis à points n'avait servi que de révélateur à un mécontentement profond de la profession. Au terme de longues négociations, le **6 juillet 1992**, les partenaires sociaux du secteur des transports routiers ont arrêté avec les pouvoirs publics (Transports et Travail) un "**relevé de conclusions**" tentant d'aborder la crise sociale sous ses aspects plus structurels. Il a donc été décidé de lancer deux processus de concertation et de réflexion, pour tenter d'apporter une réponse approfondie aux malaises profonds manifestés à l'occasion du permis à points.

- des aménagements au système

Le premier a visé les adaptations nécessaires du système du permis à points lui-même. D'une part, J. Roché a été chargé de présider un **groupe de réflexion sur le permis à points** I.

Aux termes de ces travaux, certaines recommandations du rapport ont trouvé une concrétisation. Le permis à points a été modifié, **le capital de points de départ étant multiplié par deux, et le barème de retrait révisé**, par décret du 1^{er} décembre 1992. Une circulaire du 23/11/92 a précisé **les conditions de passage de l'épreuve pratique du permis de conduire**, un entretien remplaçant dans certains cas l'épreuve pratique, et **les conditions de reconstitution du capital de points**.

En outre, **les grilles de limitation de vitesses applicables aux poids lourds** ont été révisées, selon les types de véhicules et les axes routiers empruntés, dans le sens d'un plus grand pragmatisme (décret du 23/11/92). Un arrêté de la même date a modifié les dispositions de l'arrêté du 26/8/83 relatif à la limitation par construction de la vitesse maximale des poids lourds de plus de 10 tonnes.

Le rapport final a proposé une répression spécifique des grands excès de vitesse, la transformation en délits des manipulations de limiteur de vitesse, le renforcement et l'amélioration des contrôles dans le secteur des transports routiers, et le renvoi du problème de la carte professionnelle à un groupe de travail paritaire.

Le 28 août 1992, une circulaire est adoptée prévoyant des modalités de constatation des excès de vitesse évitant tout risque d'application rétroactive de la loi sur le permis à points. Elle permet d'autre part d'assurer la verbalisation des seuls abus flagrants et systématiques en excluant le retrait d'un grand nombre de points ainsi que les relevés d'infractions pour excès de vitesse constatés a posteriori par disques de chronotachygraphe (en dehors du disque présent dans l'appareil au moment du contrôle).

Le second processus de réflexion a concerné l'ensemble de **la situation économique et sociale des transports routiers**, radiographiée par le groupe réuni au Commissariat au Plan sous la présidence de G. Dobias, dont le rapport a été rendu début 1993. Ce rapport fait un certain nombre de propositions d'action structurelle à court ou à moyen terme, appelant notamment les pouvoirs publics à réaffirmer des compétences régulatrices en amont (accès à la profession), en aval (contrôles plus efficaces) et en matière de sécurité, et les professionnels à s'investir d'une manière plus active et plus concertée avec leurs partenaires syndicaux dans une politique d'évolution et d'adaptation des entreprises (formation, management commercial et humain, qualité des services et des conditions de travail).

Enfin, un **protocole conventionnel a été conclu le 13/11/92** par les partenaires sociaux de la Commission Paritaire de la convention collective des transports routiers (UFT et UNOSTRA d'une part, CFDT, CFTC, CGT-FO et FNCR d'autre part). Il a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 31/12/92. Ce protocole organise **diverses mesures d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points**, parmi lesquelles :

- la possibilité de suivre un stage de reconstitution de points dont les frais (coût et maintien du salaire) seraient assumés par un fonds "permis de sécurité" mis en place sous l'égide de la commission nationale paritaire de l'emploi ;
- la non-rupture automatique du contrat de travail en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire, pourvu que le salarié en informe son employeur immédiatement ;
- la concertation entre l'employeur et le salarié concerné sur les conséquences à prévoir de la situation nouvelle créée par la suspension ou le retrait de points : reclassement temporaire, suspension ou rupture du contrat de travail.

c- *La durée du travail dans les transports routiers : une plus grande prise en compte des temps à disposition comme temps de travail*

Un des objectifs visés par le décret 83/40 sur la durée du travail dans les transports routiers était de parvenir à la réduction, sinon à la suppression, des dispositions particulières au transport afin que toute période passée au service de l'employeur (équivalences, temps à disposition et temps de service) soit considérée comme du travail effectif.

Le décret de 1983 ne retenait qu'à titre provisoire les dispositions sur le décompte du temps à disposition dans l'attente de négociations à intervenir entre les partenaires sociaux, faute de quoi elles auraient dû être modifiées dans un délai de 18 mois.

Les partenaires sociaux n'avaient pu parvenir alors à un accord et jusqu'ici il n'avait pas été jugé opportun d'imposer aux employeurs, par la voie réglementaire, une nouvelle étape de réduction de ce dispositif.

Une des revendications fortes exprimées lors du mouvement des conducteurs routiers du début Juillet 1992, a porté sur la prise en compte totale comme temps de travail des temps à disposition. C'est pourquoi le Gouvernement s'est engagé devant la commission paritaire des transports routiers le 6 juillet 1992 à procéder à une réduction de ces temps.

La commission paritaire a mis en discussion, de juillet 1992 à janvier 1993, les points délicats de l'aménagement du temps de travail, et notamment le point-clef des équivalences, ou autrement dit, la prise en compte des temps à disposition dans le temps de travail, alors fixée à 66 % de la durée des attentes.

A titre d'étape symbolique, la décision a été prise de porter par décret ce taux à 85 % pour les conducteurs avec décrocher, tandis que les équivalences pour les conducteurs courte distance étaient ramenées de 42 à 41 heures. Les maxima de temps passé au service de l'employeur ont été diminués sur la journée, sur la semaine isolée, et sur les moyennes de deux semaines ou douze semaines (décret n° 92 752 du 3/8/92), toujours dans la limite de la durée maximale hebdomadaire de travail effectif de l'art. L 212. 7 du code du travail, et le temps rémunéré porté à 96 % de la totalité des temps passés au service de l'employeur.

A l'issue d'une période de négociations peu fructueuses sur le plan de la durée du travail, le gouvernement est intervenu à nouveau par décret, le 28/2/93, pour relever le taux de prise en compte des temps à disposition à 92 %, et le temps rémunéré à 98 % du temps total passé au service de l'employeur .

d- La chaîne des responsabilités

Le décret sur la responsabilité des donneurs d'ordre n° 92.699 du 23/7/92 réprime les auteurs d'instructions incompatibles avec le respect des art. R 10 à R 10.3 du code de la route ainsi que des articles du règlement CEE 3820/85 relatifs aux durées maximales de conduite et minimales de repos, et des articles du code du travail ou du décret 83/40 relatifs aux durées de travail. Les donneurs d'ordre directs (employeurs) ou indirects (expéditeur, commissionnaire, affréteur, ou autre) sont visés.

Un avenant n° 76 à l'annexe 1 (ouvriers) de la C.C.N.T.R.A. a été signé le 22 juillet 1992 . Il interdit que figurent dans les contrats de travail des clauses de rémunération principale ou accessoire de nature à compromettre la sécurité, notamment par incitation directe ou indirecte au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés telles que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées.

La loi sur la sous-traitance n° 92.1445 du 31.12.92, applicable au 1/4/93, réprime le fait pour un donneur d'ordre transporteur ou commissionnaire de rémunérer un contrat de sous-traitance à un prix ne permettant pas de couvrir les charges entraînées par les obligations sociales et de sécurité, ainsi que les charges de carburants, d'entretien et d'amortissement des véhicules. Elle ne vise pas les chargeurs, et s'applique aux transports intérieurs exclusivement, ou combinés à un transport international.

Un arrêté du 5/8/92 a réformé la **feuille de route** ; la nouvelle feuille de route prévoit que les heures de mise à disposition du véhicule, avant et après chargement ou déchargement, les heures de départ et d'arrivée doivent être inscrites contradictoirement, sauf mention "libre service". Elle s'applique dans tous les cas de transports de plus de trois tonnes, à distance de plus de 150 Kms.

Un arrêté du 6/1/93 a créé l'**ordre de mission**, document de forme libre, devant stipuler les horaires, les lieux, les itinéraires, et la nature des services demandés à tout conducteur salarié soumis au règlement 3820/85. Le salarié peut conserver ses ordres de mission. Tous les voyages de plus de 150 Kms de rayon sans retour quotidien à l'établissement sont concernés.

e- Les conditions d'accès à la profession de transporteur

Les conditions d'accès à la profession de transporteur routier de personnes et de marchandises ont été modifiées par les décrets n° 92-608 du 3 juillet 1992 (modifiant le décret n° 85-891 du 16 août 1985) et n° 92-609 du 3 juillet également (modifiant le décret n° 86-567 du 14 mars 1986).

Ces textes prévoient de relever le niveau de l'examen de capacité professionnelle, de créer une capacité financière proportionnelle au nombre et au tonnage des véhicules exploités et une clause d'honorabilité professionnelle. Les conditions restreignant l'accès à la profession ont été imposées aux transporteurs exerçant avec un véhicule de plus de 14 M3, au lieu de 19 M3 antérieurement.

Le cadre législatif et réglementaire est donc fortement retouché, des avancées conventionnelles se sont fait jour. Il reste que des problèmes de fond persistent, notamment dans le domaine du calcul de la durée du travail, qui nécessitent la poursuite des négociations.

1-2.2. La réglementation sociale européenne : évolutions

a- Evolution de la notion de temps de travail

La France a poursuivi en 1992 son effort pour faire progresser au niveau européen les dossiers en matière de réglementation sociale et de contrôle afin de parvenir à une harmonisation qui s'avère indispensable. Le gouvernement français a rappelé lors des derniers conseils des ministres des transports l'objectif du mémorandum déposé en décembre 1989 à Bruxelles, qui est d'introduire la notion de temps de travail dans la réglementation sociale européenne. La commission a d'ailleurs annoncé son intention de présenter au conseil une proposition de révision de la réglementation en ce sens.

b- La fiabilité du chronotachygraphe

La France a participé activement aux discussions sur le développement du chronotachygraphe électronique. Sous son impulsion, une avancée significative a eu lieu en matière de renforcement de l'inviolabilité de l'appareil avec l'intervention du règlement CEE n° 3688.92 du 21/12/92 qui impose notamment le blindage du câble de transmission du chronotachygraphe.

c- Le limiteur de vitesse

Une décision du Conseil des ministres des transports de la C.E.E. du 16/12/92 a généralisé le limiteur de vitesse. Il serait nécessaire en complément de prévoir la répression de la manipulation de ces dispositifs comme un délit, pour assurer une pleine efficacité à cette décision.

d- Le rapprochement entre l'AETR et les règlements 3820 et 3821/85

L'alignement de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR) sur les règlements 3820 et 3821.85 du 20/12/85 va également dans le sens d'une harmonisation des conditions de concurrence qui s'avère nécessaire dans le contexte du développement des transports internationaux, de la mise en oeuvre du cabotage et de l'instauration du marché intérieur en 1993.

La révision de l'A.E.T.R. a été adoptée le 1er février 1991 et est entrée en vigueur le 24 avril 1992. Le décret n° 92.1006 du 21 septembre 1992 en a permis l'application sur le territoire français et la circulaire n° 92.21 du 23 septembre 1992 en a explicité les dispositions.

L'A.E.T.R. est modifié fondamentalement puisque les définitions, les normes de conduite et de repos et les véhicules exemptés ont été alignés sur les règlements européens. Seul le dispositif de contrôle diffère dans la mesure où le livret individuel de contrôle peut encore être utilisé par les pays tiers parties à l'accord non membres de la C.E.E., au lieu de l'appareil de contrôle, pendant les trois ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord révisé. Toutefois, après cette période transitoire, l'appareil de contrôle deviendra ensuite obligatoire.

e- Les véhicules utilisés dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche hors règlement 3820/85 et 3821/85

Enfin, la France a utilisé la possibilité offerte par l'art. 13 al. c du Règlement européen CEE n° 3820/85 pour proposer de dispenser les véhicules utilisés dans les secteurs agricoles, de la pêche et de l'aquaculture de l'observation des règlements 3820 et 3821.85. Un décret complétant en ce sens le décret n° 91.223 du 22 février 1991 était en cours de signature en décembre 1992.

Avec la modification de l'AETR, le cadre de la réglementation européenne s'élargit ; mais le statu quo en matière de temps de travail et de mode d'enregistrement de ces temps obère les possibilités d'harmonisation des pratiques européennes et de lissage des conditions de concurrence.

1-2.3. L'emploi

a- Le contrat de travail à durée indéterminée et intermittent a vu le jour dans les transports routiers par conclusion d'un accord du 15/6/92, signé par la délégation patronale et les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT-FO, FNCR, reprenant une partie de l'accord précédent de septembre 1991. Cet accord ne concerne que les conducteurs affectés aux transports scolaires. Hors de ces activités et périodes scolaires, le contrat de travail est suspendu. Cet accord est étendu par arrêté du 7/8/92, à l'exception du deuxième alinéa de l'art. 8 qui permet la conclusion de contrats d'une autre nature pour l'accomplissement de services pendant les périodes de suspension.

b- Le plan social des transitaires en douanes

Le plan social des transitaires en douane, négocié pendant deux années par la FFOCT, les organisations syndicales et l'Etat à l'intention des 15 000 salariés des entreprises françaises concernées par la disparition des opérations de douane et de transit intra-européennes a fait l'objet d'un protocole conventionnel signé le 23/7/92 et étendu le 7/10/92.

Ses dispositions principales sont les suivantes :

- droit à l'allocation spéciale du FNE à 55 ans
- congé de conversion de 15 à 24 mois
- indemnité complémentaire spécifique de licenciement de 3.500 F par année d'ancienneté versée aux salariés bénéficiant d'un congé de conversion
- allocation temporaire dégressive de 1 500 f par mois pendant trois ans
- aide à la mobilité géographique de 30 000 F
- bilans individuels et cellule de reclassement.

Un arrêté du 20/10/92 et sa circulaire d'application du 21/10/92 ont défini des instructions pour lever des difficultés d'application qui s'étaient fait jour. Des aides de trésorerie ont été prévues pour les entreprises en situation difficile.

Au plan européen, certaines mesures ont été prises dans le cadre de fonds structurels ou non, et visant en priorité les petites et moyennes entreprises. La France pourrait bénéficier de 6,5 M d'écus sur les 30 M d'écus réservés pour ce programme.

Le dispositif du plan social "transitaires" est ambitieux. Il est dommage que sa mise en oeuvre ait fait l'objet de nombreux retards, occasionnant des difficultés aux entreprises concernées.

1-2.4. Le secteur portuaire et la loi du 9/6/92 -

La loi du 9/6/92 a profondément remodelé le régime de travail des dockers, initialement défini par la loi du 6/9/47. Le nouveau régime est organisé selon les principes suivants :

- mensualisation du personnel docker embauché en contrat à durée indéterminée par les entreprises de manutention
- définition par décret et port par port d'un pourcentage de main d'oeuvre intermittente, dans la limite plafond de 30 %
- fin du régime de péréquation de l'indemnisation du chômage des dockers intermittents
- négociation port par port de plans sociaux, soutenus par l'Etat, pour accompagner les conditions de départ de la profession des dockers en surnombre
- négociation d'une convention collective.

De longues négociations ont été entamées port par port, et le délai initialement fixé par la loi pour leur clôture a été plusieurs fois prolongé.

La mise au point d'un protocole le 26/1/93 entre l'Etat et la profession, de soutien financier d'un plan permet dans certains ports le maintien en activité de dockers en surnombre, bien que n'ayant pas atteint l'âge d'un départ en préretraite, aux fins de faciliter la formation complémentaire des dockers mensualisés. Ce plan proroge également les possibilités de départ en préretraite jusqu'en 1996, et a ainsi permis de lever les dernières difficultés dans les ports du Havre et de Marseille.

Par ce protocole, la profession s'engage, avec le soutien de l'Etat, à mener un contrat d'études prévisionnelles, lui permettant de radiographier ces emplois et leur évolution, en vue de rassembler des éléments utiles à la discussion de certains aspects de classification de la future convention collective, et de lui permettre de jeter les bases de la conception d'un engagement de développement des dépenses de formation.

Le processus lancé par la loi du 9/6/92 a initié une réforme de fond du fonctionnement des ports français, qui doit encore être complétée par l'aboutissement des négociations d'une convention collective pour la profession des dockers.

1-2.5. La R.A.T.P. -

Aucune modification n'a été apportée au statut de la R.A.T.P. en 1992.

1-2.6. La S.N.C.F. -

Diverses modifications au statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel ont fait l'objet de décisions d'homologation par l'autorité ministérielle.

1-2.7. Transport aérien

AIR FRANCE

- Un décret du 18 décembre 1992 a autorisé la fusion-absorption par la société U.T.A. de la compagnie nationale AIR FRANCE (décret n° 92-1322 du 18 décembre 1992, J.O. du 19 décembre 1992, p 17387). Par cette opération, AIR FRANCE est devenue une société anonyme à participation ouvrière succédant à la société instituée par la loi du 16 juin 1948.

La nouvelle compagnie AIR FRANCE a donc été radiée de la liste des entreprises publiques et sociétés nationales soumises aux dispositions concernant la participation de l'ordonnance du 21 octobre 1986.

La composition de son conseil d'administration (18 membres, sans changement) a également été modifiée pour introduire un représentant de la société coopérative de main-d'oeuvre.

- Les nouveaux statuts de la compagnie ont été approuvés par décret du 30 décembre 1992 (décret n° 92-1390, J.O. du 31 décembre 1992, p 18141).

Deuxième Partie

SITUATION DE L'EMPLOI

En 1992, selon l'I.N.S.E.E., les réductions globales d'effectifs dans l'ensemble de l'économie ont été supérieures à celles de 1991 : - 0,4 % au lieu de - 0,3 %. L'effectif salarié a diminué de - 0,1 % alors qu'il avait augmenté en 1991 de + 0,4 %.

Dans les secteurs marchands non-agricoles, les pertes ont été de 133.000 emplois salariés en 1992 contre 111.500 en 1991. Le recul a été particulièrement accentué dans l'industrie et le bâtiment.

Seul le secteur tertiaire voit ses effectifs augmenter : + 0,4 % soit 33.000 emplois. La part des transports dans cette croissance de l'emploi, traditionnellement bonne, se maintiendrait, selon les dernières estimations, à un niveau comparable à celui de l'année précédente.

Toutefois ce constat positif doit être considéré avec prudence compte tenu d'un certain nombre d'évolutions comme un nombre élevé de défaillances d'entreprises face à une baisse des créations, une situation du chômage indemnisé comparable à la tendance générale, une forte progression des demandes d'emploi et de chômage partiel et les graves difficultés de certains secteurs.

* *
*

Le maintien de la croissance de l'emploi

- Selon les dernières estimations de l'I.N.S.E.E., reprises par la C.C.T.N. dans son rapport intérimaire pour 1992, la croissance de l'emploi salarié dans le secteur(a) du transport se maintient : + 0,8 % en 1992 (contre + 0,7 % en 1991) à comparer au recul de l'emploi salarié dans l'ensemble de l'économie : - 0,12 % (cf. annexes - tableau n° 1).

Cette croissance dans les transports correspondrait à la création d'environ 7.100 emplois salariés (contre environ 6.400 en 1991).

(a) Un secteur d'activité d'entreprises regroupe les entreprises qui exercent la même activité principale, alors qu'une branche regroupe des unités de production homogène produisant un même bien ou service.

L'exploitation du recensement de 1990 sur lequel s'appuie l'I.N.S.E.E., a mis en évidence les lacunes de certaines bases de calcul et a conduit à revoir les séries depuis 1975. Ceci explique la non-compatibilité des chiffres du présent rapport avec ceux des rapports précédents. Toutefois l'évolution reste pratiquement semblable jusqu'en 1991.

Pour 1992, il convient de considérer la croissance de l'emploi avec la plus grande prudence : certains indices, notamment au dernier trimestre permettent de penser qu'un ralentissement, sinon un renversement de tendance pourrait se produire, surtout lorsque l'on considère les statistiques de l'U.N.E.D.I.C. (cf. annexe n° 1 tableau b).

Cette réserve faite, l'examen des données de l'I.N.S.E.E. révèle une situation différente suivant que l'on considère les effectifs des Grandes Entreprises Nationales (G.E.N.) et ceux des autres entreprises de transports :

Les effectifs de l'ensemble des G.E.N. diminuent très nettement : -2,1%.

A la S.N.C.F., où se produit la majorité des suppressions d'emploi la baisse s'accélère légèrement (- 2,6 % soit une perte d'emplois de 5.200).

A la R.A.T.P., la diminution est très faible (- 100).

A AIR FRANCE, la mise en oeuvre des différents plans commence à se traduire par une réduction sensible(a).

Hors G.E.N., les effectifs des entreprises de transports ont vu leurs effectifs augmenter : + 2,1 % en 1992 contre + 1,7 % en 1991.

L'essentiel de cette augmentation est dû aux entreprises de transport routier de marchandises.

La part des effectifs salariés des secteurs du transport dans le total des salariés de l'économie, qui avait diminué depuis 1985, tend à retrouver un niveau comparable :

	en milliers		
	Effectifs salariés des secteurs (a) du transport	Total des salariés dans l'économie	Salariés des transports / total des salariés en %
1982	834,3	18 540	4,5
1983	840,7	18 557	4,53
1984	840,1	18 432	4,55
1985	834,6	18 444	4,52
1986	834	18 573	4,49
1987	837,6	18 681	4,48
1988	847,7	18 916	4,48
1989	861,2	19 264	4,47
1990	876,7	19 560	4,48
1991	883,1	19 639	4,49
1992	890,2	19 615	4,53

(a) Les effectifs U.T.A. sont encore comptabilisés pour 1992 "hors G.E.N.", la fusion datant de Septembre 1992.

- Suivant les moyennes annuelles établies par l'I.N.S.E.E., les effectifs des salariés de la branche(a) du transport ont évolué entre 1990 et 1992 de la façon suivante :

SALARIÉS	NIVEAUX			EVOLUTION %	
	1990	1991	1992	91/90	92/91
68 tr. ferroviaire (1)	119,00	116,30	113,30	- 2,3	- 2,6
691 tr. rout. de march	214,50	218,00	222,30	+ 1,6	+ 2
692 autres transp. ter.	168,20	170,90	173,90	+ 1,6	+ 1,7
70 Navigation int.	2,40	2,40	2,50	0	+ 4,1
71 Transports marit.	16,80	17,10	17,50	+ 1,8	+ 2,3
72 transports aériens	62,80	62,60	62,70	- 0,3	+ 0,2
73-4 act. annexes	199,30	202,50	206,40	+ 1,6	+ 1,9
Total	783,00	789,80	798,60	+ 0,9	+ 1,1

Source : I.N.S.E.E.

(1) La branche ferroviaire ne comprend qu'une partie des effectifs de la S.N.C.F. (58 %) par exclusion des activités telles que : entretien des voies et du matériel, publicité etc...

La croissance des effectifs de la branche est différente de celle des effectifs du secteur du fait d'un passage secteur-branche, notamment pour le transport ferroviaire.

L'emploi salarié évolue de façon positive dans l'ensemble des activités, sauf pour le transport ferroviaire ; il stagne en transport aérien. Toutefois certaines évolutions fortement positives comme pour la navigation fluviale sont peu significatives compte tenu de la faiblesse des effectifs considérés.

L'emploi non salarié, qui représente environ 67.000 personnes en 1992, concentrées à 92 % dans la branche "Transport routier", a augmenté de 1 % contre une baisse de - 0,5 % dans l'ensemble de l'économie.

(a) Un secteur d'activité d'entreprises regroupe les entreprises qui exercent la même activité principale, alors qu'une branche regroupe des unités de production homogène produisant un même bien ou service.

2-1. DONNÉES COMMUNES A L'ENSEMBLE DES MODES -

2-1-1. Répartition des effectifs selon la taille des entreprises

- Le tableau n° 1 bis rassemble les données de l'U.N.E.D.I.C. au 31 décembre 1991 pour l'ensemble du secteur transport T. 31 hors G.E.N. (soit : transport ferroviaire, routier, urbain, par conduite, navigation intérieure, transport maritime et aérien, activités annexes et auxiliaires du transport).

Ces données, très globales, permettent les constats suivants :

. Les établissements de 1 à 50 salariés représentent 95 % des établissements dans les activités considérées et emploient 55 % des salariés. 45 % des établissements ont de 1 à 4 salariés.

. Le nombre d'établissements de moins de 10 salariés diminuent de même que les effectifs. L'évolution est inverse pour les établissements de 10 salariés et plus.

. Les établissements de plus de 50 salariés représentent 5 % des établissements et emploient 45 % des salariés. Notons que dans l'ensemble de l'économie, les établissements de cette taille emploient 48 % des salariés.

- Le tableau suivant, établi par l'O.E.S.T., donne la répartition des entreprises de transport (G.E.N. comprises) au 1er janvier 1992, d'après l'I.N.S.E.E.

Répartition par taille des entreprises de transport
au 1/1/92 en %

	0-9	10-49	>=50
transports ferroviaire	68	12	20
transp. rout. de march. zone longue	81	16	3
transp. rout. de march. zone courte	91	8	1
autres transports terrestres (y compris taxis)	93	6	1
Navigation intérieure	98	1	0
Transports maritimes	84	9	7
transports aériens	78	13	6
services annexes des transports	80	15	5
auxiliaires des transports	73	20	7
<i>dont : auxiliaires transports terrestres</i>	<i>55</i>	<i>29</i>	<i>14</i>
<i>agences de voyages</i>	<i>82</i>	<i>15</i>	<i>3</i>
ensemble des transports	88	9	2

L'I.N.S.E.E. et l'U.N.E.D.I.C. n'ayant pas les mêmes bases de calcul (entreprise et établissement, G.E.N. comprises ou non) les chiffres globaux diffèrent légèrement.

Toutefois le niveau plus fin de ce dernier tableau permet de mesurer l'hétérogénéité du secteur.

2-1.2. Créations et défaillances d'entreprise : le solde positif se réduit

Méthode d'estimation :

Selon la loi sur le redressement et la liquidation judiciaire des entreprises en vigueur depuis le 1er janvier 1986, l'entreprise *défaillante* fait l'objet d'un jugement de redressement judiciaire ouvrant une période d'observation à l'issue de laquelle le tribunal se prononce, soit pour la poursuite de l'activité, soit pour la cession, soit pour la mise en liquidation judiciaire.

Ces défaillances sont inscrites au Bulletin Officiel des Annonces Civiles et Commerciales (B.O.D.A.C.C.). Contrairement aux années précédentes, depuis 1992, les données intègrent désormais les annonces de liquidation judiciaire qui n'ont pas été précédées d'une annonce d'ouverture de redressement judiciaire. Aussi les séries retraçant les évolutions des défaillances ont-elles été recalculées depuis 1989 et ne sont pas comparables aux séries antérieurement diffusées dans de précédents rapports.

Les créations sont centralisées dans le répertoire SIRENE qui enregistre tous les mouvements légaux et économiques concernant les entreprises.

Ce répertoire permet d'évaluer le nombre d'entreprises, avec toutefois une certaine marge d'incertitude venant de cessations d'activité non déclarées.

a- Données de l'I.N.S.E.E.

Les chiffres de l'I.N.S.E.E. (tableau n° 2) qui regroupent les entreprises de transport et de télécommunication, permettent de situer ces secteurs dans l'ensemble de l'économie.

Le nombre de défaillances, évalué à 2.566 en 1992 augmente de 2,8 % par rapport à 1991.

Parallèlement les créations, évaluées à 9.194, sont toujours 4 fois plus nombreuses que les défaillances (tableau n° 3) et sont en diminution de 5,6 % sur 1991.

Comparé à l'ensemble des activités, le secteur "transports et télécommunication" connaît une augmentation des défaillances nettement moindre : + 2,8 au lieu de + 9,1. En 1991, les chiffres correspondants étaient de + 14,3 pour ce secteur, et + 12,4 pour l'ensemble des activités.

Les services aux particuliers ont subi une augmentation près de deux fois supérieure (+ 4,7), les services aux entreprises, plus de sept fois (+ 21,7).

b- Données concernant le secteur des Transports

Les défaillances et les créations d'entreprises (y compris les reprises) évoluent de la façon suivante depuis 1989 :

	1989	1990	1991	1992
Créations	10 962	10 731	9 891	9 173
<i>Evolution %</i>	+ 7,2	- 2,1	- 7,8	- 7,3
Taux(1)	14,4	14,4	13	12,1
Nbre d'entrepris. au 1/1	76 062	74 524	76 349	75 788
<i>Evolution %</i>		- 2	+ 2,4	- 0,7
Disparitions(2)	12 500	8 906	10 452	
Défaillances	1 663	2 163	2 456	2 521
<i>Evolution %</i>	+ 32,7	+ 30	+ 13,6	+ 2,6
Taux(1)	2,2	2,9	3,2	3,3

Sources : I.N.S.E.E. - fichier SIRENE - BODACC.

(1) établi par rapport au nombre d'entreprises.

(2) Estimation faite par l'O.E.S.T..

On constate une nette diminution du nombre des créations, (-7,3 %) comparable à celle constatée en 1991 (- 7,8 %).

Le taux de création baisse de près d'un point (12,1 % au lieu de 13 %).

Parallèlement, le nombre de défaillances reste élevé (2.521) même si son augmentation, constante depuis 1989 jusqu'à atteindre 13,6 % en 1991 s'est ralentie en 1992 : + 2,6 %.

Cependant le taux de défaillance augmente légèrement.

La baisse du taux de création et la hausse du taux de défaillance des entreprises témoignent de la poursuite d'une évolution dont on ne peut dire si elle contribue à la restructuration ou à la dégradation du secteur.

La C.C.T.N. établit le tableau suivant qui permet de suivre l'évolution des créations et des défaillances pour chaque activité de transport :

Démographie des entreprises de transport

		1989	1990	1991	1992	1992 taux (%)
S68	Transports ferroviaires	nombre créations défaillances	30 2	27 1	25 4	25 4 16
S69	Transport routier et urbain (marchandises et voyageurs, y compris taxis)	nombre créations défaillances	65 992 9 903 1 455	64 840 9 572 1 927	66 543 8 612 2 171	66 261 8 111 2 192 12,2 3,3
<i>dont</i>						
	6911 TRM zone longue	nombre créations défaillances	12 998 463	12 961 653	13 694 773	13 664 1 441 747 10,5 5,5
	6912 TRM zone courte	nombre créations défaillances	20 396 536	20 759 764	21 964 934	22 248 4 039 966 18,2 4,3
	S 692 autres transports terrestres	nombre créations défaillances	32 600 456	31 120 510	30 885 464	30 349 2 631 479 8,7 1,6
S70	transports fluviaux	nombre créations défaillances	1 938 72 7	1 702 73 5	1 556 51 6	1 463 70 12 4,8 0,8
S71	Transport maritime	nombre créations défaillances	259 43 7	242 58 6	266 60 5	285 40 9 14 3,2
S72	Transport aérien	nombre créations défaillances	265 64 10	288 65 14	305 67 31	306 82 29 26,8 9,5
S73	Services annexes de transport	nombre créations défaillances	1 922 111 16	1 797 134 20	1 850 136 16	1 798 150 23 8,3 1,3
S74	Auxiliaires de transport	nombre créations défaillances	5 656 767 170	5 628 828 206	5 804 961 227	5 650 716 256 12,7 4,5
<i>dont</i>						
	7403 aux. transp. terrestre et fluv.	nombre créations défaillances	1 215 37	1 192 46	1 189 58	1 099 73 57 6,6 5,2
	7409 agences de voyages	nombre créations défaillances	2 323 76	2 408 74	2 593 91	2 637 348 111 13,2 4,2
T31	secteur des transports	nombre créations défaillances	76 062 10 963 1 665	74 524 10 731 2 178	76 349 9 891 2 456	75 788 9 173 2 521 12,1 3,3

Sources : O.E.S.T. - I.N.S.E.E. - fichier SIRENE.

On note :

- la part prédominante des défaillances en transport routier par rapport à l'ensemble du secteur (87 %) mais, contrairement aux années précédentes, un très net tassement de leur progression ;
- la constante progression des défaillances pour les auxiliaires de transport (+ 12,8 % en 1992).

L'examen détaillé des taux de créations et de défaillance pour les deux activités permet les constats suivants :

- pour les transports routiers et urbains, ils sont équivalents à ceux de l'ensemble des transports. Cependant :

- Les taux de défaillance en transport routier de marchandise sont supérieurs à la moyenne des transports :
en zone longue : 5,5 %, en zone courte : 4,3 %.
- Le taux de création pour les entreprises TRM zone courte est nettement supérieur à la moyenne : 18,2 %.
- Les taux très faibles pour les autres transports terrestres viennent essentiellement du très grand nombre d'entreprises de taxis (25 000 environ) et du faible nombre de leur création comme de leurs défaillances (152 en 1992).

- pour les auxiliaires de transport

Les défaillances touchent essentiellement depuis 1990 les agences de voyages.

c- La C.A.R.C.E.P.T. (Caisse Autonome de Retraites Complémentaires et de Prévoyance des Transports)

Selon le fichier des entreprises avec personnel de la C.A.R.C.E.P.T. (environ 26.200 entreprises dont 80 % de transport de marchandises) le nombre de disparitions d'entreprises en 1992 est de 2.420.

- Motifs de disparition

	1991(1)	1992(2)
Liquidation judiciaire	1 026	1 071
Cessions	365	340
Disparition du fonds	137	219
Motifs inconnus	931	790
TOTAL	2 459	2 420

(1) Etat au 12.5.1992.

(2) Etat au 14.4.1993.

- Ancienneté des entreprises disparues

	ANCIENNETE (exprimée en années)		LIQUIDATION JUDICIAIRE		CESSION DE FONDS	
	1991	1992	1991	1992	1991	1992
0 < x < 5	1 299	1 250	694	681	95	94
6 < x < 10	377	428	172	214	61	75
11 < x < 15	216	183	69	63	50	43
16 < x < 20	153	152	34	42	43	31
21 < x < 25	119	104	21	17	31	21
x > 25	295	303	36	54	85	76
TOTAL	2 459	2 420	1 026	1 071	365	340

- Entreprises disparues de 5 ans et moins

	TOTAL		LIQUIDATION JUDICIAIRE		CESSION DE FONDS	
	1991	1992	1991	1992	1991	1992
1 an	267	249	114	106	15	18
2 ans	345	289	194	152	22	16
3 ans	290	304	170	189	25	16
4 ans	205	247	116	138	13	27
5 ans	192	161	100	96	20	17

Bien que les 2 états aient été établis à un mois d'intervalle, les chiffres sont très comparables d'une année sur l'autre.

La moitié des défaillances concerne des entreprises de moins de 5 ans d'âge.

Le taux de disparition (y compris les défaillances), calculé sur le nombre d'entreprises avec salariés immatriculées atteint 9 %.

La C.A.R.C.E.P.T. a mené une étude sur la naissance, la vie et l'évolution des entreprises de transport qui lui sont affiliées.

Elle fait apparaître :

- *un renversement de tendance dans le processus création/disparition :*

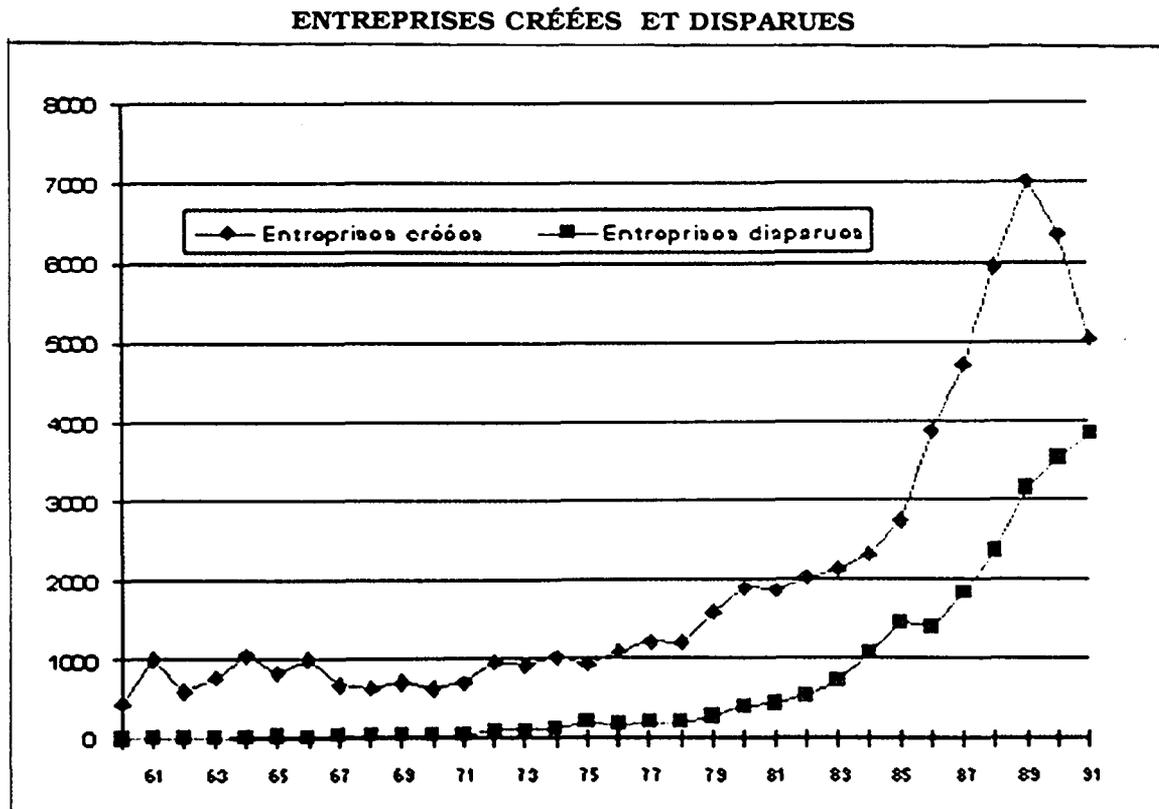
De 1984 à 1989, le nombre de créations d'entreprises a augmenté de manière importante : on est passé d'un rythme de 2.300 nouvelles entreprises par an à 7.000.

Cet emballement s'est accompagné d'une augmentation sensible des disparitions annuelles qui sont passées de 1.000 à 3.000 dans la même période. Le solde net a donc augmenté tout au long de l'année.

1990 marque un changement important puisque les créations d'entreprises se raréfient pour la première fois depuis 10 ans.

1991 confirme cette tendance en l'amplifiant et l'on constate une baisse de créations sur deux années consécutives, du jamais vu depuis 25 ans.

Le solde des créations/disparitions reste positif mais réduit à 1.200 par an, l'année 1992 tendant vers un solde nul, ce que la profession n'a jamais observé.



Source : C.A.R.C.E.P.T.

- *une fragilité croissante des entreprises :*

1 an après leur création, 6,4 % des entreprises créées en 1990 ont déjà disparu et tous les cas ne sont peut-être pas encore connus.

En 1990, 2 ans après leur création, 17,8 % des entreprises créées en 1988 ont déjà disparu.

En 1990, 5 ans après leur création, 72,5 % des entreprises créées en 1985 sont toujours en activité.

10 ans après leur création :

- en 1970, 97 % des entreprises créées en 1960 étaient toujours actives
- en 1975, 98 % des entreprises créées en 1965 étaient toujours actives
(en 1980, 93 % des entreprises créées en 1960 étaient toujours actives)
(en 1985, 83 % des entreprises créées en 1960 étaient toujours actives)
- en 1990, 69 % des entreprises créées en 1980 seulement sont encore là.

Cette évolution conduit à s'interroger sur le nombre d'entreprises créées en 1990 qui seront toujours actives en 2000.

**2-1-3. Chômage indemnisé en hausse au 31 décembre 1991
(tableaux n° 4-5-6)**

Les données sont fournies par l'U.N.E.D.I.C. au 31 décembre 1991 et concernent toutes les activités relevant du régime général (à l'exclusion de la S.N.C.F., de la R.A.T.P. et d'AIR FRANCE). Les activités de transport prises en compte sont : les transports ferroviaires, les transports routiers urbains et par conduite, la navigation intérieure, les transports aériens, les auxiliaires de transports et agences de voyages.

Rappel de la réglementation :

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 n° 11).

L'Allocation 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.

Si la référence de travail est supérieure à 6 mois, l'Allocation de Base 1986 est servie.

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.

Aucune de ces 3 allocations ne peut conduire pour une même ouverture de droits à une durée d'indemnisation totale supérieure à :

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

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

a- Evolution du nombre de chômeurs indemnisés (tableau n° 4) : vers la moyenne générale de l'économie

- Au 31 décembre 1991
 - le nombre des entrées de chômeurs atteint 49.661. Le pourcentage des salariés des transports indemnisés au cours de l'année, par rapport aux effectifs en activité au 31 décembre dans ce secteur (9,41 %) est toujours inférieur au taux général de l'U.N.E.D.I.C. (11,8 %), mais cette différence tend à diminuer par rapport aux années précédentes.
 - le nombre des sorties d'indemnisation atteint 40.691. Ces sorties d'indemnisation sont provoquées essentiellement par 2 événements de nature différente : une reprise du travail ou un épuisement des droits réglementaires. Pour l'ensemble des activités relevant de l'U.N.E.D.I.C., les reprises du travail représentent environ 50 % de ces sorties d'indemnisation, les fins de droits 25 % (autres causes, formation, prise en charge par la Sécurité Sociale : 25 %).
- On constate donc au 31 décembre 1991 par rapport au 31 décembre 1990 :
 - une augmentation du nombre des entrées de chômeurs indemnisés de 5.977, soit + 13,7 %, à peine inférieure à l'augmentation intervenue pour l'ensemble des activités : + 13,9 % ;
 - une augmentation (à l'inverse de l'année précédente) du nombre des sorties d'indemnisation de 2.126 (soit + 5,5 %) nettement supérieure à celle intervenue pour l'ensemble des activités : 2,3 %.
 - un excédent croissant des entrées d'indemnisation sur les sorties : 8.970 au lieu de 5.099 soit + 76 %.

La part des chômeurs indemnisés par rapport aux effectifs en activité augmente comme celle des entrées en indemnisation sur les sorties : l'évolution du chômage dans les transports tend à rejoindre la tendance générale à l'ensemble de l'économie.

L'analyse par mode permet les observations suivantes :

- le nombre de chômeurs par rapport aux effectifs est le plus élevé pour les transports ferroviaires (hors S.N.C.F.) et la navigation intérieure ;
- il est le plus bas en transports aériens, mais augmente, comme en transports routiers.

b- Nombre de chômeurs indemnisés par tranche d'âge : élevé chez les jeunes (tableau n° 5)

- Les plus forts pourcentages de chômeurs indemnisés se situent toujours entre 20 et 25 ans pour les activités de transport considérées, comme pour toutes les activités relevant de l'U.N.E.D.I.C. à l'exception du transport routier : on peut attribuer cette particularité aux stages de formation dans cette activité où la tranche d'âge la plus touchée reste celle située entre + 25 et 30 ans.

- Les moins de 30 ans, qui constituent dans l'ensemble de l'économie 52,7 % des indemnisés (soit - 0,4 % par rapport à 1990) représentent :

- 43,7 % des indemnisés chez les auxiliaires de transport, soit - 3,6 %,
- 45 % des indemnisés en transport routier, soit - 3,6 %
- 59,9 % des indemnisés en transport aérien, soit - 9,4 %.

c- Nombre de chômeurs indemnisés, répartis selon la taille de l'entreprise : fort chez les petites (tableau n° 6)

• Les entrées en chômage, sont proportionnellement plus nombreuses dans les entreprises de - de 5 salariés, pour l'ensemble des modes.

• Les chiffres pour le transport aérien sont à rapprocher de ceux de la répartition des effectifs par taille d'entreprise (tableau n° 13) qui est très spécifique au secteur.

2-1-4. Nombre des demandeurs d'emplois : aggravation par rapport à la moyenne générale de l'économie

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

a- Statistiques du ministère du travail

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. Seules les demandes d'emplois consécutives à un licenciement, une démission, une fin de contrat ou de mission d'intérim sont prises en compte. Sont donc exclues les premières entrées sur le marché du travail.

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, l'année 1984 étant considérée comme référence.

Les chiffres concernent l'ensemble du secteur "Transport", activités maritime et aérienne comprises.

Ils ne sont pas limités aux salariés relevant du régime U.N.E.D.I.C..

	Nombre moyen de demandeurs d'emplois(*) (résultats bruts)		
	Transport - 1 -	Ensemble de l'économie - 2 -	% colonne 1/2
	Moyenne 1984	41 526	1 706 847
1er trimestre 1990	52 222	1 914 926	2,72
2ème trimestre 1990	48 191	1 761 606	2,73
3ème trimestre 1990	51 845	1 875 047	2,76
4ème trimestre 1990	57 768	1 963 475	2,94
Moyenne 1990	52 506	1 878 763	2,79
1er trimestre 1991	60 524	1 967 004	3,07
2e trimestre 1991	56 469	1 891 547	2,98
3e trimestre 1991	60 291	2 045 494	2,95
4e trimestre 1991	66 350	2 163 321	3,06
Moyenne 1991	60 908	2 016 841	3,01
1er trimestre 1992	67 258	2 143 834	3,13
2e trimestre 1992	63 184	2 051 531	3,07
3e trimestre 1992	65 723	2 165 147	3,03
4e trimestre 1992	73 191	2 285 443	3,2
Moyenne 1992	67 339	2 161 489	3,11

(*) Personne sans emploi, immédiatement disponible, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein (= DEFM catégorie 1)

L'année 1992 présente les mêmes caractéristiques que l'année précédente, c'est-à-dire une très nette augmentation :

- de la moyenne trimestrielle du nombre des demandeurs d'emploi du secteur transport ;
- de la moyenne annuelle des demandeurs d'emploi de la branche transport par rapport aux demandeurs d'emplois de l'ensemble des activités : 3,11 en 1992 contre 3,01 en 1991.

Le nombre moyen des demandeurs d'emploi dans les transports continue d'augmenter d'une année sur l'autre en poids relatif par rapport au nombre total des demandeurs d'emploi des autres secteurs d'activité économique.

Comme le montre le tableau suivant, établi pour le 4e trimestre de chaque année, on constate depuis 1987 une progression des demandes d'emplois de chômeurs travaillant auparavant dans les transports nettement supérieure à celle de l'ensemble de l'économie. En 1992 : + 10,2 % pour les transports et + 5,6 % pour l'ensemble de l'économie.

Toutefois ces demandes d'emplois ont moins augmenté en 1992 qu'en 1991.

NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOIS AU 4^{ème} TRIMESTRE
(actifs travaillant auparavant dans les transports)

en milliers

	1987	1989	1990	1991	1992
68 Transports ferroviaires	3,1	2,5	2,3	2,3	2,1
69 Transports routiers	36,5	37	41,3	46,7	51,6
o T.R.M.	22,1	22,4	25,1	28,4	
o Autres t. routiers	14,3	14,5	16,2	18,3	
70 Navigation intérieure	0,8	0,6	0,7	0,8	0,8
71 Transport maritime	3,8	3	2,9	3	3,1
72 Transports aériens	2	1,9	2,2	3,1	3,6
73 - 74 Services annexes et auxiliaires	6,9	7,4	8,4	10,6	12
TOTAL TRANSPORT	53	52,4	57,8	66,4	73,2
<i>Evolution</i>		- 0,6	+ 10,3	+ 14,9	+ 10,2
TOTAL ÉCONOMIE	2 050	1 982	1 963	2 163	2 285
<i>Evolution</i>		- 3,3	- 1,0	+ 10,2	+ 5,6

Source : Ministère du travail - A.N.P.E.

Ces chiffres globaux recouvrent des évolutions très différentes selon les modes :

On constate la part prépondérante des demandes d'emplois dans les transports routiers (70,5 % du total des demandes pour les transports, pour 25 % des effectifs, et toujours croissante (+ 10,5 % de 1992 sur 1991).

Comme les années précédentes, on note une augmentation pour les auxiliaires et services annexes, ainsi que pour le transport aérien à relier à l'augmentation des défaillances d'entreprises dans ces activités.

b- Action de l'A.N.P.E.

L'A.N.P.E. affine son approche des demandeurs d'emploi de conducteurs : en région parisienne, elle entreprend de constituer un réseau de correspondants spécialement formés à la connaissance des milieux professionnels des transports dans les différentes agences locales, et d'animer véritablement ce réseau à l'échelle régionale. Dans d'autres régions (Caen et Nantes principalement) on met en oeuvre des agences spécialisées "transports", dans le même souci de mieux répondre aux particularités du marché du travail offert par les entreprises de transports.

En région parisienne, l'accent a été mis sur la clarification de la situation des demandeurs d'emploi "transports", en matière de compétences professionnelles, pour tenter d'optimiser les chances de réussite d'un placement. Après vérification des permis et de l'aptitude médicale, on propose une séquence d'évaluation des connaissances et compétences au candidat à un emploi de conducteur, avec le concours d'organismes de formation, mis à contribution au titre de leur capacité d'expertise, et non directement de leur offre en matière de formation.

La pratique de ces bilans en Ile-de-France a permis de remarquer que seuls 30 % des demandeurs d'emploi passant par l'ANPE pour rechercher un emploi de conducteurs était apte à occuper un tel emploi, sans formation complémentaire. Un deuxième tiers s'avère apte à un emploi de conduite après formation, et 40 % des candidats doivent être orientés vers une autre piste professionnelle.

Cette réflexion a conduit l'A.N.P.E., en collaboration avec différents organismes de formation intervenant dans les transports, à construire un projet de formation modulaire de conducteur, "parcours de qualification" dans le transport de marchandises constitué d'unités de formation de 200 à 300 heures chacune, et offrant dans tous les cas un minimum de polyvalence.

2-1-5. Chômage partiel : une forte progression

D'après les statistiques du ministère du travail, le nombre de journées indemnisables au titre du chômage partiel s'est élevé, pour l'ensemble des activités de transport répertoriées à 114.117, soit une progression de 43,8 % sur 1991.

NOMBRE DE JOURNÉES INDEMNISABLES AU TITRE DU CHÔMAGE PARTIEL DANS LES TRANSPORTS DEPUIS 1982

1982	66 957	1987	43 971
1983	72 964	1988	25 702
1984	88 720	1989	12 386
1985	78 911	1990	21 260
1986	23 158	1991	79 339
		1992	114 117

Pour l'ensemble des secteurs de l'économie, cette progression a été pratiquement aussi élevée (10,7 M en 1992, 7,6 M en 1991, soit + 41 %).

Contrairement aux années précédentes qui avaient été marquées par une forte demande d'indemnisation de chômage partiel des secteurs des biens d'équipement (automobile), l'année 1992 se distingue notamment par le très net accroissement des demandes des secteurs des services (Industries Agricoles Alimentaires et transport).

Pour chaque activité de transport, comme le montre le tableau suivant, les évolutions sont différentes :

CHÔMAGE PARTIEL 1990-1991-1992
en nombre de journées indemnisables

Activité	1990	1991	1992
68 Transports ferroviaires	0	1 727	413
69 Transports routiers	9 438	37 102	60 608
70 Navigation intérieure	33	723	125
71 Transport maritime	382	126	5 842
72 Transport aérien	190	1 717	4 225
73 Activités annexes	9 391	4 083	3 964
74 Auxiliaires de transports	1 826	33 861	38 940
TOTAL	21 260	79 339	114 117

Source : ministère du travail.

On constate une très forte augmentation pour les transports routiers et les auxiliaires de transports qui sont à lier aux répercussions du conflit routier du mois de Juillet sur l'activité des entreprises.

Le chômage partiel a concerné :

- 83 établissements de - de 200 salariés et un effectif de 701 salariés en transport routier ;
- 26 établissements et 519 salariés pour les auxiliaires.

L'augmentation particulièrement sensible en transport maritime peut être rapprochée de la baisse d'activité des compagnies résultant de la grève des dockers.

2-1-6. Travail à temps partiel

a- Les données de l'I.N.S.E.E., exploitée par la C.C.T.N.

La part représentée par le travail à temps partiel dans les transports par rapport à l'ensemble de l'économie entre 1982 et 1992 s'établit de la façon suivante :

	1982 %	1984 %	1987 %	1989 %	1991 %	1992 %
Transport	3,2	4	5,7	5,6	5,6	5,5
Ensemble des secteurs économiques	9,1	10,3	11,8	12	12	12,7

Cette part tendrait à se réduire en 1992 dans les transports alors qu'elle augmente dans l'ensemble des activités.

Comme le montre l'exploitation du recensement 1990 de l'I.N.S.E.E., le poids relativement faible du temps partiel dans les transports est lié à l'importance des hommes par rapport aux femmes dans les effectifs : 82,3 % contre 57,6 % dans l'ensemble de l'économie :

**POIDS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
ET PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI EN 1990**

	Temps partiel			en %
	Homme	Femme	Ensemble	Part des femmes dans l'ensemble de l'emploi
Transport ferroviaire	0,8	23,6	3,6	12
Transp: routier de march.	1,9	17,4	3,8	12,3
Autres transports terrestres	5,6	24,1	8,4	14,8
Transport fluvial	4,4	10,2	6	27,3
Transport maritime	2,9	8,4	3,9	18,8
Transport aérien	2,8	19,1	8,5	35,1
Activités annexes	3,9	21,2	8,2	24,5
Auxiliaires	3,7	9,8	6	37
TOTAL TRANSPORT	2,8	17,6	5,6	18,7
TOTAL "ECONOMIE"	3,6	22,4	11,6	42,4

Source : I.N.S.E.E. - recensement de 1990.

De plus les femmes travaillant dans les transports recourent moins au temps partiel : 17,6 % (contre 22,4 %).

Cependant, c'est dans les secteurs où elles sont le plus présentes que le poids du temps partiel reste le plus fort : l'aérien, les auxiliaires et activités annexes.

b- Transport terrestre L'enquête annuelle d'entreprise (+ de 6 salariés)

La notion de travail à temps partiel telle qu'elle résulte des enquêtes de l'O.E.S.T. peut recouvrir des réalités très variées, pas toujours liées à l'exercice spécifique des activités du transport (personnel administratif, etc...).

Les séries, établies pour les transports terrestres permettent de faire les observations suivantes :

- la part du temps partiel reste faible pour l'ensemble des activités étudiées, et relativement stationnaire ;

- à l'exception des transports de voyageurs, qu'ils soient urbains ou surtout routiers où les salariés à temps partiel représentent plus du quart des effectifs salariés.

Salariés à temps partiel dans le secteur des transports terrestres

	1985	1986	1987	1988	1989	1990
T.R.M. zone longue						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	1 282	1 478	2 049	2 124	2 364	2 429
nb. total salariés (+ de 6 s.)	77 532	86 725	91 774	98 073	106 614	110 027
% de salariés à temps partiel	1,7	1,7	2,2	2,2	2,2	2,2
effectifs salariés totaux (toutes entreprises)	85 327	94 308	101 564	109 583	115 420	122 122
T.R.M. zone courte						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	1 203	1 599	2 283	2 732	2 566	2 505
nb. total salariés (+ de 6 s.)	59 625	63 408	70 008	73 263	77 299	78 193
% de salariés à temps partiel	2	2,5	3,3	3,7	3,3	3,2
effectifs salariés totaux	74 057	76 477	84 118	93 230	95 709	96 648
T.R.M. déménagement						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	486	726	701	573	598	642
nb. total salariés (+ de 6 s.)	8 155	8 623	8 329	8 687	9 620	9 786
% de salariés à temps partiel	6	8,4	8,4	6,6	6,2	6,5
effectifs salariés totaux	10 546	11 290	10 488	10 617	11 554	11 809
T.R.M. location véhic.ind.						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	216	249	328	298	321	292
nb. total salariés (+ de 6 s.)	19 091	18 023	19 122	20 250	19 897	20 274
% de salariés à temps partiel	1,1	1,4	1,7	1,5	1,6	1,4
effectifs salariés totaux	20 924	19 705	20 396	22 618	22 477	22 101
Transp. urbains de voyageurs						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	490	486	1 002	1 267	1 645	1 925
nb. total salariés (+ de 6 s.)	33 028	32 895	33 569	33 788	34 367	33 700
% de salariés à temps partiel	1,5	1,5	3	3,7	4,8	5,7
effectifs salariés totaux	33 031	32 953	33 602	33 830	34 394	33 821
Transp. routiers de voyageurs						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	9 129	9 425	10 628	11 389	12 693	13 329
nb. total salariés (+ de 6 s.)	43 806	44 525	43 873	45 097	47 979	48 726
% de salariés à temps partiel	20,8	21,2	24,2	25,3	26,5	27,4
effectifs salariés totaux	46 858	47 277	46 448	47 712	50 781	51 863
Aux. transp. terrestres						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	829	738	1 074	1 310	1 525	1 208
nb. total salariés (+ de 6 s.)	62 350	64 511	64 211	67 973	71 262	70 662
% de salariés à temps partiel	1,3	1,1	1,7	1,9	2,1	1,7
effectifs salariés totaux	63 484	65 755	65 555	69 003	72 544	71 987

Source : O.E.S.T. - I.N.S.E.E..

c- Transport aérien

D'après l'E.A.E., dans l'ensemble des 3 entreprises AIR FRANCE, U.T.A. (métropole) et AIR INTER, la part du temps partiel supérieure à la moyenne des transports a évolué depuis 1987 de la façon suivante :

Source : E.A.E. Tableau

Années	Salariés temps plein et partiel	Salariés temps partiel	%
1987	44 089	3 538	8
1988	46 439	3 474	7,5
1989	49 543	3 519	7,1
1990	50 369	4 928	9,8

d- S.N.C.F.

D'après le bilan social, le pourcentage d'agents du cadre permanent utilisés à temps partiel reste très faible, même s'il est en très légère augmentation.

1990 : 1,53 %

1991 : 1,63 %

1992 : 1,77 %

Ces temps partiels sont, pour la plus grande majorité (64%), à 80% et concernent pour l'essentiel du personnel féminin (94%).

2-1-7. Mobilité et structure des effectifs dans les transports

a- Mobilité de l'emploi

- **Mobilité de l'emploi dans les transports par rapport à l'ensemble de l'économie : faiblement contrastée dans les établissements de 50 salariés et plus**

La statistique provenant des Déclarations de Mouvement de Main d'Oeuvre (D.M.M.O.) du ministère du travail permet d'évaluer les taux d'entrée et de sortie selon les secteurs d'activité et la taille des établissements.

Les statistiques de 1991, données dans le tableau suivant, correspondent aux établissements de 50 salariés (ou plus) des secteurs privé et semi-public (donc hors G.E.N.).

- Les taux d'entrée et de sortie des établissements sont calculés par rapport aux effectifs présents en début d'année.

- Le taux de rotation ou de mobilité est la demi-somme des entrées et des sorties rapportées à ces mêmes effectifs.

$$\left(\text{Taux de rotation} = \frac{1}{2} \frac{(\text{Entrées} + \text{Sorties})}{\text{Effectifs}} \right)$$

**TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ
ET LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS EN 1991**

Taux pour 100 salariés présents en début d'année

En 1991	Taux de rotation	Taux d'évolution des effectifs en 1991	Taux d'entrée	dont ⁽¹⁾ : taux d'entrée sur		Taux de sortie	dont ⁽¹⁾ : taux de sortie sur				Part des CDD dans les entrées
				Contrat à durée déterminée	Contrat à durée indéterminée		Fin de contrat à durée déterminée	Démission	Licenciement économique	Autre licenciement	
■ Par secteur d'activité											
Industrie	20,3	-2,6	18,0	12,7	4,5	21,7	10,1	3,8	2,2	1,4	66,5
dont : Biens intermédiaires	16,6	-2,9	15,1	9,9	4,1	18,1	7,7	3,3	2,1	1,3	65,4
Biens d'équipement	14,8	-2,8	13,4	7,0	4,5	16,2	5,5	3,2	2,1	1,4	52,3
Biens de consommation	23,7	-3,4	22,0	15,1	5,0	25,4	12,5	4,3	2,8	1,6	68,6
Bâtiment génie civil et agricole	24,6	-0,7	24,3	10,8	11,2	25,0	5,9	9,0	1,3	3,3	44,5
Tertiaire	43,2	0,6	43,5	28,3	11,9	42,9	23,0	10,2	0,8	2,2	65,1
dont : Commerces	54,0	0,2	54,1	35,7	14,3	54,0	28,3	12,8	1,2	3,3	65,8
Transports	31,3	0,7	31,6	19,5	10,1	31,0	13,2	8,9	1,0	2,5	61,4
Services marchands	55,3	1,2	55,8	35,7	16,5	54,7	29,4	14,0	0,9	2,4	63,9
Assurances	21,0	0,6	21,3	10,9	7,9	20,7	9,1	4,1	0,3	1,4	50,9
Banques	21,2	-1,4	20,5	13,0	4,2	21,9	12,2	2,9	0,5	1,0	63,1
■ Par taille d'établissement											
50 à 199 salariés	38,6	-0,1	38,5	24,7	11,0	38,7	19,2	9,5	1,7	2,3	64,1
200 à 499 salariés	30,7	-1,8	29,8	20,2	7,2	31,6	16,6	6,4	1,4	1,9	67,7
500 salariés et plus	16,3	-2,3	15,2	9,3	4,1	17,5	7,8	2,9	1,4	1,2	61,0
Ensemble	30,3	-1,2	29,8	19,2	8,1	30,9	15,3	6,8	1,6	1,9	64,6

(1) Seuls les principaux types d'entrée ou les principaux motifs de sortie sont retracés ici.

Source : I.N.S.E.E. Première, n° 228 septembre 1992

Il convient de noter que les établissements de moins de 50 salariés, qui représentent la quasi-totalité dans les transports et emploient plus de la moitié des salariés, ne font pas partie du champ de l'étude. Celle-ci permet tout de même d'évaluer la mobilité de l'emploi de **près de 50 % des salariés de ce secteur**, et de la comparer à celle de l'ensemble des activités.

Ainsi, pour les transports, on constate que les salariés entrés dans un établissement de 50 salariés et plus au cours de l'année 1991 représentaient 31,6 % de l'effectif présent au 1er janvier. Les embauches sur contrat déterminé représentaient 19,5 % de l'effectif présent et les embauches fermes 10,1 %. 31 % des salariés présents au 1er janvier ont quitté leur établissement au cours de l'année 1991 : 13,2 % sont sortis à la fin d'un C.D.D., 8,9 % ont démissionné, 3,5 % ont été licenciés (1 % pour cause économique, 2,5 pour une autre raison).

Comparée aux chiffres donnés dans le tableau ci-dessus, pour l'ensemble de l'économie, en 1991, dans un contexte d'évolution de l'emploi encore favorable, la mobilité dans les établissements de 50 salariés et plus dans les transports a été proche de celle enregistrée dans les mêmes types d'établissements de même taille pour l'ensemble des activités économiques.

Quelques légères différences peuvent être relevées :

- Les transports présentent un taux supérieur d'embauches fermes (C.D.I.) par rapport à la moyenne générale : 10,1 % au lieu de 8,1 %.

Ce taux a même augmenté par rapport à l'année précédente où il était de 9,6 %, alors qu'il a diminué dans l'ensemble des activités puisqu'il était de 8,8 %.

- Les *démissions*, dont le taux d'évolution évolue de la même façon que celle des embauches fermes, présentent dans les transports avec près du 1/4 des sorties notées dans l'enquête, un taux supérieur à celui de l'ensemble des activités : 8,9 % au lieu de 6,8 %.

Cette proportion se retrouve dans le commerce, les services marchands et le bâtiment qui offrent les meilleurs taux d'embauches fermes. Dans les autres secteurs d'activité, la propension à la démission est moindre.

- La part des *Contrats à Durée Déterminée* (C.D.D.) dans les entrées est légèrement plus faible dans les transports que dans l'ensemble des activités : 61,4 % au lieu de 64,6 .

Cette appréciation est à rapprocher de celle faite à partir du recensement de 1990, où il apparaissait que les personnes se déclarant sous emploi précaire dans les transports (4,7 %) l'étaient dans une proportion un peu moindre à l'ensemble de l'économie (5,6 %), tout en marquant des disparités sectorielles importantes : 7 à 8 % des personnes interrogées et employées dans l'aérien, le maritime et les activités auxiliaires de transports déclarant y travailler sous statut précaire.

L'écart constaté sur le tableau entre les sorties et les entrées sous C.D.D. est important en transport comme en service marchand et commerce. D'après l'enquête "emploi", la majeure partie de cet écart correspond à des transformations de C.D.D. en embauche ferme dans le même établissement, qui seraient donc plus importantes dans le transport que dans d'autres secteurs.

- La part des *licenciements pour des motifs autres qu'économiques* est nettement supérieure dans les transports que dans l'ensemble de l'économie.

• ***A partir de l'enquête emploi réalisée par l'I.N.S.E.E., la Commission des Comptes des transports de la Nation a évalué les taux de mobilité dans les secteurs des transports.***

Cette mobilité peut consister aussi bien en des mouvements entre inactivité (scolarité) et vie active, qu'en des changements de secteurs d'activité.

- On peut évaluer le nombre d'entrées dans les transports entre mars 1991 et mars 1992 à 98.000 constitué pour moitié environ de chômeurs ou d'inactifs un an plus tôt d'une part, et d'actifs provenant d'autres secteurs d'autre part.

- Les sorties nettes d'actifs sont évaluées à 90.000. Par ailleurs, 10.000 personnes ont quitté le secteur transport du fait du changement d'activité de leur entreprise.

- Le taux de mobilité, calculé en rapportant ces moyennes d'entrées et de sorties à la population active salariée est de l'ordre de 10 % en 1992 comme les années précédentes. Ce taux semble variable en fonction des différents secteurs du transport :

Sur la base de l'enquête emploi, la C.C.T.N. établit le tableau suivant sur l'évolution de la structure des effectifs :

STRUCTURE DES EFFECTIFS DES TRANSPORTS EN 1991 ET 1992 (en %)

	Jeunes 15-24 ans		Salariés déclarant vouloir changer d'emploi		Ancienneté			
					< à 1 an		> à 10 ans	
	1991	1992	1991	1992	1991	1992	1991	1992
s 68 Transp. ferroviaire	2,5	2,3	0,5	0,9	2,7	1,7	77,8	79,5
s 69 Transp. routier	7,2	7,5	2,8	4,7	15,9	16,4	36	31,6
s 691 Transp. routier de ma.	9,4	9,4	3,6	5,7	17,8	19,9	29,6	25,9
s 692 Autres transp. routiers	4,1	5,1	1,8	3,4	13,3	12	44,8	38,9
s 72 Transport aérien	6,5	6,1	3,3	0,6	9,9	5,4	48,8	54,1
s 73-4 Act. annexe et aux.	11,2	10,1	5,8	3,3	16,6	13,4	40,4	38,3
t 31 Total transport	6,9	6,8	2,9	3,3	12,5	11,9	47,5	45,3

Source : I.N.S.E.E. - Enquête emploi (Mars 1991, Mars 1992).

Le tableau met en évidence que la part des jeunes (moins de 24 ans) reste la plus élevée dans les transports routiers de marchandises et les activités annexes et auxiliaires.

La part des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, qui avait augmenté en 1991, regresse en 1992, particulièrement dans l'aérien.

La part des salariés désirant changer d'emploi augmente sauf dans l'aérien et les auxiliaires, ce qui confirme la dégradation de l'emploi dans ces activités.

Le taux de mobilité est très variable suivant les activités : 15 % dans le transport routier de marchandises, 2 % dans le ferroviaire.

b- Répartition des différentes professions dans les transports en 1990

◦ *L'étude du recensement de 1990 permet d'évaluer la part de chacune des catégories socio-professionnelles dans les différentes activités de transport :*

Par rapport à l'ensemble de l'économie, les transports se caractérisent par :

- un pourcentage inférieur des cadres et ingénieurs (sauf en transport maritime et aérien) : 7,3 au lieu de 11,8 ;
- un pourcentage relativement faible des employés ;
- un pourcentage très fort des ouvriers :
les ouvriers, pour une grande part des chauffeurs, constituent 53 % des effectifs (contre 29 % dans l'ensemble de l'économie) ;
les chauffeurs représentent 27,7 % des effectifs dans les transports (contre 2,5 % dans l'ensemble de l'économie) ;
- une proportion relativement importante des artisans :
6,7 % des effectifs contre 3,7 % dans l'ensemble de l'économie.

STRUCTURE PAR PROFESSIONS DES TRANSPORTS EN 1990

en milliers

	Tr. ferrov.	Tr. rout. de mar.	Autres tr. terr.	Tr. fluvial	Tr. marit.	Tr. aérien	Act. annexes	Auxil.	Total transp.	Total écono.
Artisans	0	30,8	30,7	0,2	0,1	0	0,1	0,6	62,7	827
Ingénieurs et cadres	15,9	6,9	6,5	0,2	4,3	12,4	5,7	16,5	68,4	2 603
Professions intermédiaires administratives et commerciales	31,8	10,2	12,7	0,2	1,8	9,1	5,6	21,5	90,3	3 195
Techniciens et contremaitres	17,1	3,7	6,6	0,1	0,8	5,8	5,3	4,6	44	1 270
Employés	34,1	22,9	16,7	0,3	3	20,7	20,7	39,3	158	6 630
Chauffeurs	2	149,5	84,6	0	0,1	0,9	1,8	20	259	560
dont cond. March.	0,3	132	15,4	x(1)	x	0,4	1,1	12	161	322
cond. Voy.	0,2	0,6	59	x	x	0,2	0,1	1	62	70
livreurs	1,3	16	3	x	x	x	0,4	6	27	142
Ouvriers qualifiés	38,9	6,1	12,2	0,2	1,1	6,2	5,4	2,7	72,9	2 808
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et des transports	46,8	4,1	6,5	1,4	3,6	1,7	7,8	10,9	82,8	357
Ouvriers non qualifiés	30,2	15,4	11,4	0,2	0,5	5,1	8,4	15,9	87	2 585

TOTAL de la population active	217	255,6	191,4	2,9	15,5	62,3	57,5	136	938	22 270

Source : I.N.S.E.E. - recensement de 1990.

(1) x : non significatif.

• **L'enquête "Structure des emplois" de l'I.N.S.E.E., bien qu'elle ne concerne que des établissements de + de 20 salariés, permet d'établir l'évolution annuelle des effectifs de la C.S.P. "Chauffeurs" par grands secteurs entre 1983 et 1990 :**

EFFECTIFS DES "CHAUFFEURS" PAR GRANDS SECTEURS
(en milliers au 31 décembre, évolution en %)

	1983 (31/03)	1989	1990	Evol. 90/83(1)	Evol. 90/89
Industrie, énergie	59	49	45	- 3,0	- 1,0
B.T.P.	25	24	24	- 0,5	0,3
Commerces	51	48	48	- 0,9	0,6
Services	22	31	27	3,4	- 13
Transports dont :	116	141	148	3,6	4,7
- s 691 T.R.M.	45	62	65	5,3	4,4
- s 692 tr. terr.	55	63	66	2,7	4,7
- s 73-4 auxili.	14	15	16	1,2	4,4
Toutes activités	273	292	295	1,1	1

(1) Taux de croissance moyen annuel.

Source : I.N.S.E.E.- Enquête "Structure des emplois"

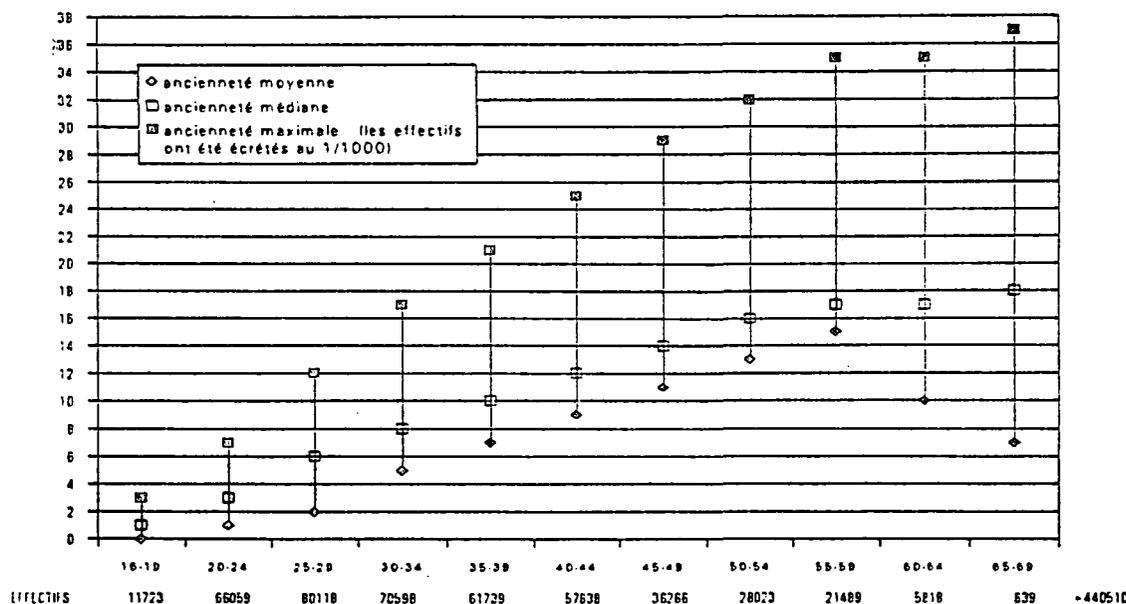
2-1.8. Durées de carrière dans les transports routiers

La C.A.R.C.E.P.T. a publié en 1992 un document fournissant des informations sur les durées de carrière dans les transports, à partir de l'exploitation des Déclarations Annuelles de Salaires faites pour l'année 1990 par les entreprises adhérentes. Elle a pu ainsi analyser le cas de 440.510 actifs, de toutes qualifications professionnelles, dans les transports de marchandises comme de voyageurs. Le tableau synthétique est ici reproduit.

Les valeurs médianes (qui partagent l'échantillon en deux populations égales) de l'ancienneté par tranches d'âge restent toujours relativement basses. Entrées et sorties se font assez régulièrement à tous âges, et dans son ensemble la profession est attractive.

Pour avoir une idée plus précise des durées de vie professionnelle, il serait nécessaire d'examiner la situation d'un même échantillon à deux dates successives. De la même façon, il serait intéressant de disposer d'informations statistiques sur certaines catégories professionnelles, et notamment celles de la conduite, en distinguant les secteurs marchandises, voyageurs et transports urbains.

RÉPARTITION DE L'ANCIENNETÉ PAR TRANCHE D'ÂGE SUR L'ANNÉE 1990



Source : C.A.R.C.E.P.T.

2-2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR MODE -

2-2.1. Transport routier

Les données portent sur les années 1990, 1991 et 1992 suivant les sources disponibles.

2-2.1.1. Les données de l'Enquête Annuelle d'Entreprises en 1990 (E.A.E.) (cf. tableaux n° 7-8-9)

L'enquête annuelle d'entreprise transport, effectuée par l'O.E.S.T. s'adresse aux transporteurs routiers de marchandises, transporteurs urbains et routiers de voyageurs, taxis, déménageurs, loueurs de véhicules industriels, transporteurs aériens, auxiliaires des transports. La S.N.C.F. et la R.A.T.P. ne sont pas dans le champ de l'E.A.E.. L'unité statistique de base est l'*entreprise*, entité juridique (à distinguer de l'établissement, unité géographique).

La dernière enquête disponible porte sur 1990 ; l'écart de deux ans par rapport à 1992 permet d'assurer la fiabilité et la précision des renseignements fournis.

A- *Données communes aux transports de voyageurs et de marchandises*

On constate, par rapport à 1989 :

- **une augmentation très faible du nombre des entreprises : + 1 %**
à comparer à celles de 1989 sur 1988 : + 6,26 % et
de 1988 sur 1987 : + 12,6 % ;
- **une augmentation constante de l'ensemble des effectifs salariés ou non : + 3,2 %**
le nombre global de salariés augmente de + 3,6 %, dont
+ 4,2 % pour les salariés roulants (contre + 3,2 % en
1989).

Par contre, le nombre de non-salariés diminue de - 1,3 %.

B- *Transport de marchandises : le principal créateur d'emplois (tableaux n° 7 et 8)*

a- Données globales

L'examen des tableaux 7 et 8 permet d'évaluer :

- le nombre des entreprises :
 - de - de 10 salariés
il augmente très faiblement (+ 0,4 %) et maintient sa part dans l'ensemble des entreprises de T.R.M. (85,6 %). Le nombre des entreprises sans salarié diminue très nettement (- 11,2 %) ainsi que leur part dans l'ensemble des entreprises de T.R.M. (36,9 % au lieu de 41,9 % en 1989) :

- de + de 10 salariés
il augmente comme en 1991, qu'il s'agisse d'entreprises de 10 à 50 salariés (+ 2,7 %) ou de + de 50 salariés (+ 5,8 %) ;
- les effectifs
l'ensemble des effectifs, salariés ou non, toutes entreprises confondues augmente de 4,3 %. Contrairement à l'année 1989, les effectifs des entreprises de moins de 10 salariés augmentent de 7 % (dont ceux des salariés roulants de 7,7 %).

b- Location de véhicules industriels (tableau n° 10 et 11)

Contrairement à l'année précédente, toutes les évolutions sont positives en 1990 :

le nombre total des entreprises :	+ 0,9 % au lieu de - 14,7 %
l'ensemble des effectifs salariés et non salariés :	+ 1,5 % au lieu de - 5,2 %
les effectifs salariés seuls :	+ 4,4 % au lieu de - 4 %
les effectifs des salariés roulants :	+ 2,8 % au lieu de - 4,1 %

c- Auxiliaires de transport(1) (tableau n° 12)

Le nombre d'entreprises diminue de - 2 %.
L'ensemble des effectifs, salariés ou non diminue légèrement de 0,7 %, les effectifs salariés de 5,5 %.

C- Transport de voyageurs (tableau n° 9)

L'analyse du tableau n° 9 met en évidence :

- une augmentation du nombre total des entreprises de 5 %
 - en urbain, il diminue de - 2,7 % (soit 5 entreprises)
 - en interurbain, il augmente de 5,6 %
- une augmentation de l'ensemble des effectifs salariés ou non de 1,6 %
 - en urbain le nombre de salariés augmente de 0,3 % mais parmi eux, le nombre de roulants diminue de - 0,8 %
 - en interurbain le nombre de salariés roulants ou non, augmente de 2,5 %.

Il convient de rappeler que les entreprises de + de 50 salariés rassemblent, en matière d'effectifs :

- plus de la moitié en interurbain : 49,7 %,
- la presque totalité en urbain : 94,8 %.

(1) Collecte de fret maritime, aérien et fluvial, manutention portuaire, terrestre et fluvial, autres auxiliaires, agence de voyage et routage.

2-2.1.2. Données de l'U.N.E.D.I.C. relatives à l'emploi en 1991

Les données de l'U.N.E.D.I.C. concernent les effectifs *salariés* des établissements du secteur industriel commercial et semi-public par activité économique, au 31 décembre 1991 (chiffres provisoires).

a- Transport de marchandises : une croissance moindre

Etablissements (au 31 décembre)			Evolution en % 90/91	Activités	Effectifs au 31/12/1981	Effectifs 31/12/1990 (rectifiés)	Effectifs au 31/12/1991	Evolution en % 1990/1991
1981	1990	1991						
8 308	10 243	10 236	+ 0,06	Transports routiers de marchandises en Z.L.(1)	97 630	132 753	135 384	+ 1,98
7 344	10 202	10 020	- 1,78	Camionnage et transports de marchandises en Z.C.(1)	58 215	91 614	92 836	+ 1,33
1 429	1 234	1 206	- 2,26	Déménagement	14 484	11 917	11 490	- 3,58
1 449	1 828	1 747	- 4,43	Location de véhicules industriels	19 887	24 865	25 095	+ 0,92
2 458	2 627	2 588	- 1,48	Collecte de frets terrestre et fluvial	61 103	66 439	64 171	- 3,41
20 988	26 134	25 797	- 1,29	TOTAL	251 319	327 588	328 976	+ 0,42

(1) ZL : Zone Longue - ZC : Zone courte.

Pour l'ensemble des activités de transport de marchandises considéré, le nombre des établissements diminue (sauf celui des transports routiers de marchandises en Zone Longue (ZL) qui se maintient) et les effectifs augmentent très légèrement.

Pour chaque activité les évolutions sont différentes :

- en *transport de marchandises* (ZL et ZC) le ralentissement de la croissance des effectifs, constaté en 1990, se confirme en 1991 : + 1,72 % pour l'ensemble.

Toutefois le secteur du Transport Routier de Marchandises reste un secteur créateur d'emploi, alors que l'ensemble des secteurs d'activités de l'économie (tels qu'ils relèvent de l'U.N.E.D.I.C.) enregistrent une perte d'emplois de - 0,6 % ;

- en *déménagement* comme en *collecte de fret* terrestre et fluvial, le nombre d'établissements et les effectifs diminuent ;

- en *location de véhicules industriels*, le nombre d'établissements diminue, mais les effectifs se maintiennent.

b- Transport de voyageurs

Etablissements (au 31 décembre)			Evolution en % 90/91	Activités	Effectifs au 31/12/1981	Effectifs 31/12/1989 (rectifiés)	Effectifs au 31/12/1990	Evolution en % 1989/1990
1981	1990	1991						
300	316	324	+ 2,53	Transport urbain de voyageurs	29 111	33 049	33 666	+ 1,87
2 249	2 490	2 468	- 0,88	Transport routier interurbain de voyageurs	41 722	49 784	50 305	+ 1,05
2 131	2 236	2 207	- 1,3	Taxis	8 234	9 027	9 080	+ 0,59
4 680	5 042	4 999	- 0,85	TOTAL	79 067	91 860	93 051	+ 1,29

Les effectifs globaux des transports *urbains* et *interurbains* routiers de voyageurs ont évolué favorablement de 1,37 % de 1990 à 1991 (2,9 de 1989 à 1990).

Les *taxis*, qui avaient connu un rythme de croissance soutenu puis ralenti en 1990, enregistrent une diminution du nombre d'établissements et une légère augmentation des effectifs.

c- Données communes

Le tableau ci-après donne la comparaison des effectifs salariés de l'ensemble des activités économiques et celle des secteurs des transports terrestres (hors R.A.T.P. et S.N.C.F.) (1) :

Années	Transports terrestres (U.N.E.D.I.C.)	Evolution en %	Toutes activités (U.N.E.D.I.C.)	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	374 856	+ 3,90	12 839 909	+ 1,06
1988	390 959	+ 4,30	13 154 318	+ 2,45
1989	409 726	+ 4,80	13 593 802	+ 3,34
1990	420 784	+ 2,70	13 821 202	+ 1,67
1991	422 887 (*)	+ 0,50	13 737 643 (*)	- 0,60

(*) chiffres provisoires.

(1) soit : transports ferroviaires, transports routiers, transports urbains (sauf taxis) déménagement, location véhicules industriels, transport par conduite, navigation intérieure, collectes de fret et manutentions terrestres et fluviales.

En 1991, la croissance des effectifs dans les transports terrestres très ralentie (+ 0,50 %) est à rapprocher de la diminution de celle de l'ensemble des activités économiques : (- 0,60 %).

2-2.1.3. Situation de l'emploi dans les entreprises de transport routier en 1992

Les données proviennent de plusieurs sources :

a- Le Centre de Productivité des Transports (C.P.T.)

Le C.P.T. procède chaque trimestre à une enquête de conjoncture auprès des **entreprises de transport routier de marchandises et de véhicules industriels** de toute taille qui donne notamment des informations en matière d'emploi. Environ un millier d'entreprises répondent au questionnaire. Les réponses per mettent de "dénombrer" les entreprises mais non de quantifier les effectifs concernés.

Tout au long de l'année 1992, les variations ont été très faibles pour chacun des métiers, les plus importantes ont été enregistrées pour les conducteurs routiers : au 2e trimestre, une légère embauche a entraîné un taux de + 1 % grâce aux entreprises (essentiellement les grandes) qui, selon le C.P.T., ont escompté un léger mieux ou su profiter de la redistribution de certains rôles ; mais au 4e trimestre une forte contraction des effectifs fait apparaître un taux de - 10 % jamais atteint depuis 10 ans.

Une enquête menée en Ile-de-France auprès d'un échantillon de 1.200 P.M.E.-P.M.I., début 1992, a mis en évidence une inadéquation entre l'offre d'emploi et la demande, qui affecte tout particulièrement les activités de distribution (conducteurs-livreurs, mécaniciens). Ce même constat a été effectué dans certaines grandes villes de province comme Lyon.

Le pourcentage d'entreprises déclarant éprouver des difficultés à recruter est passé de 38 % à 22 %.

Pour le 1er trimestre 1993, les taux prévisionnels sont en nette diminution : - 13 % pour les conducteurs routiers, - 12 % pour les ouvriers et employés.

b- L'enquête U.F.B.-Locabail

Les résultats de l'enquête du C.P.T. peuvent être rapprochés de ceux de l'enquête U.F.B.-Locabail qui, pour l'ensemble des secteurs économiques, interroge les chefs d'entreprises de 6 à 200 salariés sur leurs perspectives en matière d'activité d'investissement et d'emploi.

Pour le transport, il s'agit essentiellement d'entreprises de transport routier (marchandises et voyageurs) que l'on peut ainsi situer par rapport aux autres activités.

Les indicateurs, qui sont les soldes des réponses exprimant des opinions opposées (amélioration ou détérioration) mesurent l'évolution globale d'une année sur l'autre. Positifs, ils traduisent une progression, négatifs une régression.

Dans l'ensemble de l'économie, à l'inverse des années 1987 à 1990, les P.M.E.-P.M.I. ne sont plus créatrices nettes d'emplois, en raison de la diminution du nombre des entreprises (tassement des créations et augmentation des défaillances) et de la baisse des effectifs. Ainsi, l'indicateur d'emploi est à - 19 (dont - 23 pour le B.T.P. et - 28 pour le commerce de détail).

Pour les transports, il est à - 4 (- 5 pour les entreprises de moins de 20 salariés, - 2 pour celles de plus de 20 salariés). Il est prévu pour 1993 aux alentours de 0.

Par rapport à ces données globales, le transport traditionnellement créateur d'emploi, présente le moins mauvais des indicateurs.

c- La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (C.P.E.)

- Estimation fin 1992 :

La C.P.E. évalue l'effectif des secteurs des transports routiers et des activités auxiliaires du transport à 425.000 personnes, ce qui équivaut à une augmentation de 1,2 % par rapport à la fin 1991 (420.000 emplois environ). 95 % de ces emplois correspondent à des fonctions spécifiques du transport.

L'ensemble de la famille "Conduite de véhicule" continue d'augmenter pour les transports de marchandises et de personnes (urbains et interurbains). Elle représente 61 % de l'ensemble des catégories professionnelles à comparer aux 58 % prévus l'an dernier.

Parmi ces fonctions de conduites, 48 % correspondent à des activités marchandises (en nette augmentation), 13 % à des activités voyageurs.

La famille "Technique d'exploitation", compte tenu de la disparition d'emplois liés aux activités douanières, tend toujours à baisser.

- Prévisions 1993 :

La C.P.E. prévoit une stabilité des emplois, caractérisée par une diminution de ceux-ci dans la famille "Technique d'exploitation" et une progression dans les familles professionnelles "Conduite de véhicule" et "manutention/magasiner", ainsi qu'une augmentation des postes de gestion du personnel responsable de formation.

Par famille %	Familles professionnelles(a)	Nombre total des postes de travail offerts		Nombre de salariés en stage au titre des plans de formation	
		Estimations fin 1992	Prévisions 1993	Prévisions 1993 (h)	
5,5	Direction	24 000	-)	
	Gestion)	
(1	- Finances - Comptabilité	4 250	-)) + -
4,5 (1	- Personnel - Formation	4 000	+))
(1,5	- Administration	6 250	-))
(1	- Informatique	4 500	=))
2	Vente/achats	8 500			+
	Techniques d'exploitation				
(3,5	- Transports internationaux (douanes)	15 000	-)	
12 (7	- Transports nationaux	29 500	-)	+
(1,5	- Déménagement	6 500	-)	
7	Manutention/Magasinage (selon code APE Transports)	29 750	+	=	+
	Conduite de véhicules)	
	- Transport de personnes)	
(1,5	• 1er groupe(b)	6 500	+))
13 (11,5	• 2ème groupe(c)	48 750	=)) + -
	- Transport de marchandises) +)	
(18	• 1er groupe(d)	76 000	+))
48 (20	• 2ème groupe(e)	85 000	+))
(10	• 3ème groupe(f)	42 500	=))
3	Maintenance des véhicules	12 750	=		=
5	Interprofessionnel	21 250	=		
100	Toutes catégories profes. confondues	425 000 (g)	0 %		Tendance générale +

(a) Une famille professionnelle est constituée par l'ensemble des emplois qui correspondent à une même finalité et à une même technicité professionnelles, quel que soit le niveau de compétence dans cette technicité. C'est l'ensemble des emplois liés à l'exercice d'une activité de l'entreprise ou à un domaine de l'administration de l'entreprise, c'est l'espace naturel dans lequel évoluent habituellement les salariés, et à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus fréquente de carrière.

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

(c) Emplois autres que ceux relevant du 1er groupe (services réguliers, services scolaires, régulières, excursions à la journée, etc.).

(d) Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.

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

(f) Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc.).

(g) Dont 95 % correspondent à des fonctions spécifiques du transport.

(h) La présence de 2 signes indique une divergence d'appréciation entre le groupe A.F.T. et PROMOTRANS.

- Analyse des tableaux de bord régionaux :

Depuis plusieurs années, grâce à l'action des conseillers à l'emploi et en formation du département Emploi-qualification Formation du groupe A.F.T.-I.F.T.I.M., la C.N.P.E.(1) peut présenter un ensemble d'informations chiffrées en matière d'emploi et de formation concernant les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

En 1992, 11 régions ont ainsi présenté un tableau de bord régional de l'emploi et de la formation(2).

Ces 11 régions qui regroupent 59 départements peuvent être considérées représentatives du territoire national dans la mesure où s'y trouvent implantés à la fin 1991 :

- 22.818 établissements avec salarié(s), soit près de 68 % du total national (33.736)(4) ;

- 292.836 salariés (dont 82 % d'hommes et 18 % des femmes), soit près de 70 % du total national (419.967)(4).

Compte tenu du caractère représentatif de ces régions prises dans leur ensemble, différentes informations recueillies auprès des entreprises qui y sont implantées ont fait l'objet d'extrapolations au plan national dans le domaine des effectifs et de l'emploi.

Ce rapport est principalement consacré à la présentation des estimations nationales qui résultent de ces extrapolations.

Par ailleurs, pour chaque région concernée, différentes tendances ont été observées sur les bases d'une première analyse(5), non seulement en matière d'effectifs et d'emploi, mais également sur la structure et l'évolution des établissements, sur la formation professionnelle et sur les offres et demandes d'emploi.

Nous trouverons, en annexe au présent rapport, un exemple de tableau de bord régional de l'emploi et de la formation ce qui permettra de mieux concrétiser l'apport de ces documents sur les spécificités régionales.

1- Les établissements

Les secteurs d'activités concernés regroupent près de 54.800 établissements dont plus de 21.000 sans salarié (ce sont des travailleurs indépendants)(3) et près de 33.800 avec salariés(4).

-
- (1) Commission Nationale Paritaire professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
 - (2) Aquitaine, Centre, Champagne-Ardenne, Ile-de-France, Lorraine, Midi-Pyrénées, Haute-Normandie, Pays de la Loire, Picardie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes.
 - (3) Source I.N.S.E.E..
 - (4) Source U.N.E.D.I.C..
 - (5) Des analyses plus approfondies sont effectivement réalisées dans certaines régions au sein d'Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (O.R.E.F.).

76,5 % de ces structures sont des entreprises exerçant une activité de transport routier de marchandises en zone courte ou en zone longue, 8 % pour la location de véhicules industriels, 5 % pour le transport routier de voyageurs et 5 % pour les ambulanciers.

Les établissements avec salariés sont essentiellement de petite taille puisque plus de 70 % d'entre eux ont moins de 10 salariés.

Cette caractéristique structurelle est commune à l'ensemble des secteurs d'activités.

2- Les effectifs

⇒ *Effectifs d'ensemble*

La population totale est estimée à près de 420.000 salariés dont plus de 78 % dans les établissements de 10 salariés et plus.

⇒ *Effectifs par famille professionnelle*

L'estimation de la structure des effectifs par famille professionnelle est la suivante :

-	Direction	6 %
-	Gestion	5 %
-	Ventes/Achats	2 %
-	Exploitation	10 %
-	Manutention/Magasinage	6 %
-	Conducteurs (marchandises et voyageurs)	63 %
-	Maintenance	3 %
-	Interprofessionnel	5 %

Quelques commentaires peuvent être faits sur ces chiffres :

- en premier lieu, les écarts constatés entre ces estimations et celles de la C.N.P.E. s'expliquent car cette dernière procède à des estimations a priori alors que le tableau de bord les fait a posteriori ;

- en second lieu, par rapport aux extrapolations qui avaient été faites à partir des tableaux de bord régionaux antérieurs on peut faire le commentaire suivant :

- légère baisse dans la famille "Direction"
- hausse dans les familles "Gestion" et "Conduite".

⇒ *Effectifs par tranche d'âge*

L'estimation de la structure des effectifs par tranche d'âge est la suivante :

◦	16/25 ans	15 %
◦	26/35 ans	34 %
◦	36/44 ans	27 %
◦	45/49 ans	11 %
◦	50/54 ans	7 %
◦	55/59 ans	5 %
◦	60 ans et plus	1 %

Par rapport aux extrapolations qui avaient été faites à partir des tableaux de bord régionaux antérieurs, on observe aucune modification dans la structure des effectifs par tranche d'âge.

➔ *L'emploi*

Différents indicateurs permettent d'avoir une approche intéressante des pratiques d'entreprises appartenant aux secteurs d'activité concernés.

o Les emplois à temps partiel

Toutes familles professionnelles et tous secteurs d'activité confondus, au 31 décembre 1991, les emplois à temps partiel représentent 5 % des effectifs.

Dans les familles professionnelles "Manutention/Magasinage", "Conducteurs", "Gestion" et "Interprofessionnel" cette proportion est portée, respectivement, à 6 %, 6 %, 7 % et 10 %.

Dans différents secteurs d'activité, quelques autres chiffres méritent également d'être signalés :

- 24 % des effectifs sont employés à temps partiel dans les entreprises de transport routier de voyageurs, dans lesquelles ces emplois à temps partiel représentent 30 % des effectifs de la famille professionnelle "Manutention/Magasinage", de même que ceux de la famille "Conducteurs".

- 15 % des effectifs de la famille "Interprofessionnel" sont employés à temps partiel dans les secteurs d'activité de transport routier, qu'il s'agisse du transport de marchandises ou du transport de voyageurs.

o Les embauches

Compte tenu de la répartition des effectifs par famille professionnelle, la part la plus importante des embauches a été réalisée dans les familles "Conducteurs" (69 %) et "Manutention/Magasinage" (12 %).

La part des embauches en contrat de travail à durée déterminée est de l'ordre de 33 % tous secteurs d'activité confondus et toutes familles confondues.

Il convient de noter que les emplois dans lesquels la part des embauches en contrat de travail à durée déterminée reste importante sont les emplois de la famille "Conducteurs" et ceux de la famille "Manutention/Magasinage".

Au-delà du seul taux, il est bon de rappeler certaines des causes de ce recours au contrat de travail à durée déterminée :

- en premier lieu les embauches de salariés en contrat de qualification dans le cadre de l'alternance se font sous la forme de C.D.D.(1) ;

(1) Pour l'année 1991, 2.991 contrats de qualification et pour l'année 1992, 2.850 contrats pour les deux organismes centralisateurs agréés (Groupe A.F.T.-I.F.T.I.M. et PROMO-TRANS).

- en second lieu, certains secteurs connaissent des activités saisonnières ou figurent dans la liste des activités pour lesquelles il n'est pas d'usage d'avoir recours au contrat de travail à durée indéterminée (déménagement, par exemple)(1) ;

- enfin, le contrat de travail à durée déterminée est considéré par les employeurs comme une des réponses appropriées aux besoins des entreprises d'ajustement de leur force de production (l'autre réponse se trouvant dans la modulation de la durée du travail), rendu particulièrement nécessaire dans la période actuelle où la situation économique des entreprises est fragile.

Par ailleurs, il est essentiel de rapprocher cet indicateur de celui des départs et de ne pas l'analyser isolément (voir ci-dessous).

Une analyse plus poussée des flux de personnels montre que les embauches se font, certes, pour une part importante dans la tranche d'âge 16-25 ans (40 %) mais principalement dans la tranche d'âge 26-49 ans (57 %), différence qui s'explique aisément par les amplitudes respectives des deux tranches.

L'étude par famille professionnelle montre que :

- les personnels de la famille "Manutention/Magasinage" sont majoritairement embauchés dans la tranche d'âge 16-25 ans ;
- il en est de même, mais de façon moins marquée, pour les embauches dans la famille "Exploitation" ;
- l'équilibre entre les deux tranches d'âge est à peu près assuré dans les familles "Gestion", "Maintenance" et "Interprofessionnel" ;
- les conducteurs, pour leur part, sont embauchés en forte proportion dans la tranche d'âge 26-49 ans ;
- une tendance identique apparaît dans la famille "Ventes/Achats".

Il convient de remarquer que la proportion des embauches de personnels qualifiés (niveaux I à V Education Nationale) est plus importante dans la tranche d'âge 16-25 ans que dans la tranche d'âge 26-49 ans (respectivement 58 % et 47 %).

La comparaison des estimations portant sur l'année 1991 à celles portant sur l'année 1990 montre que dans la famille "Conducteurs" la proportion des entrants à un niveau de qualification au moins égal au niveau V Education Nationale a continué d'augmenter.

Dans leur état actuel, les tableaux de bord régionaux ne permettent pas d'identifier les spécificités des titres ou diplômes des personnels (transport, logistique et autre) mais cette information essentielle pour mieux appréhender les réels besoins en formation transport et logistique sera dorénavant recherchée par sondage.

(1) Art. D. 121-2 du code du travail.

o Les départs

Pour des raisons identiques à celles précisées dans l'indicateur "embauches" la part la plus importante des départs a été réalisée dans les familles "Conducteurs (68 %) et "Manutention/Magasinage" (13 %).

La part des fins de contrat de travail à durée déterminée parmi les départs est de l'ordre de 29 %, tous secteurs confondus et toutes familles confondues.

La comparaison de quatre indicateurs (embauches, embauches en contrat de travail à durée déterminée, départs, fins de contrat de travail à durée déterminée) montre que, pour les différentes familles professionnelles, une part variable, selon les familles, de contrats de travail à durée déterminée est transformée en contrats de travail à durée indéterminée.

Analysés par tranches d'âge, les départs se font principalement dans la tranche d'âge 26-49 ans (60 %) et nettement moins dans la tranche d'âge 16-25 ans (34 %).

Dans la tranche d'âge 16-25 ans, toutes familles professionnelles confondues, l'équilibre est à peu près assuré entre les personnels sortants de niveaux I à V Education Nationale et ceux de niveau VI, alors que dans la tranche d'âge 26-49 ans, la part des personnels sortants de niveaux I à V est nettement plus faible (43 %) que celle des personnels sortants de niveau VI (57 %).

o Les besoins en matière d'emploi

Il ressort de l'analyse que les entreprises parviennent difficilement à exprimer leurs besoins en matière d'emploi à 3 ans. En revanche, à 1 an, elles y parviennent dans leur grande majorité.

La tendance généralement exprimée est celle de la stabilisation des effectifs (84 %), les autres se prononçant toutefois davantage dans le sens d'une augmentation de ceux-ci que dans le sens d'une diminution.

24 % des entreprises considèrent qu'il y aura une augmentation des effectifs dans la famille "Conducteurs", 10 % font une estimation dans le même sens pour les emplois de la famille "Exploitation" et 8 % pour les emplois de la famille "Manutention/Magasinage".

o Les emplois "sensibles"

Les emplois dans lesquels les entreprises considèrent que les recrutements seront difficiles sont ceux appartenant aux familles "Conducteurs", "Maintenance", "Ventes/Achats" et "Manutention" (estimation à 1 an).

Pour ce qui concerne les modifications dans les contenus des emplois, une proportion significative de ces entreprises (de l'ordre de 25 % à 34 %) estime, à 1 an, que celles-ci interviendront dans les emplois des familles "Manutention/Magasinage", "Ventes/Achats" et "Exploitation".

De telles modifications dans le contenu des emplois de conducteurs ne sont perçues que par une minorité d'entre elles.

A l'échelle régionale, les tableaux de bord de l'emploi et de la formation permettent une analyse plus poussée de la situation de l'emploi et de la formation dans la mesure où ils contiennent davantage d'indicateurs, notamment :

- créations et défaillances d'établissements ;
- répartition des établissements et des effectifs de salariés par classe de taille, département par département ;
- turn-over ;
- taux de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle(1) ;
- nombre moyen de stagiaires(1) ;
- durée moyenne des formation(1) ;
- effort physique de formation(1) ;
- flux et stocks moyens mensuels des offres et demandes d'emplois(2).

Les tableaux de bord régionaux sont généralement élaborés sous deux formes :

- un document exhaustif reprenant l'ensemble des données statistiques sous forme de tableaux ;
- un document analytique de synthèse.

A titre d'illustration, est présenté en annexe au présent rapport la synthèse du tableau de bord de l'emploi et de la formation de la région Picardie ainsi que les coordonnées des Conseillers à l'Emploi et en Formation dont dispose actuellement le Groupe A.F.T.-I.F.T.I.M..

2-2.2. S.N.C.F. (tableau n° 14) -

- L'effectif total réel de la S.N.C.F. est passé de 203.846 au 31 décembre 1991 à 198.180 au 31 décembre 1992 (dont 8.946 personnels contractuels). Il diminue donc globalement de 2,8 %.

(1) Toutes ces informations sont disponibles par catégorie socio-professionnelle (Source CE-REQ).

(2) Source A.N.P.E..

Evolution de l'ensemble des catégories de personnel :

- sont en diminution :
 - le personnel sédentaire : - 5,7 %.
Sa proportion dans l'effectif global se réduit également : 57,9 % en 1992 au lieu de 59,7 % en 1991.
 - le personnel roulant, qui représente 13,9% de l'effectif global :
 - les agents de trains :- 2,8 % (comme l'effectif global)
 - les agents de conduite :- 0,6 %.
- sont en augmentation :
 - les cadres : + 5,7 %) dont l'ensemble représente 28% de l'effectif
 - la maîtrise : + 3,1 %) global.

Evolution du personnel d'encadrement :

- l'encadrement rajeunit, qu'il s'agisse des cadres ou de la maîtrise, comme l'indique le tableau suivant qui retrace l'évolution du poids relatif des agents de + de 55 ans dans chacune des 3 catégories supérieures de personnel :

	1982	1986	1990	1992
Cadre supérieur	43,8 %	27,7 %	18,1 %	17,8 %
cadre	14,0 %	7,9 %	3,6 %	3 %
Maîtrise	3,1 %	1,8 %	0,9 %	0,8 %

Entre 1982 et 1992 ce poids est divisé par 2,45 chez les cadres supérieurs, par 4,7 chez les cadres, par 3,9 dans la maîtrise.

- le taux d'encadrement, calculé pour 100 agents d'exécution, s'accroît :

	1978	1982	1986	1990	1992
Cadre supérieur	0,6	0,6	0,6	0,9	1
cadre	5,9	6,5	7,3	9,4	11
Maîtrise	16,5	18	20,3	23,2	27
TOTAL/100 ex.	22,9	25,1	28,2	33,6	39

On constate qu'entre 1978 et 1992 les taux ont pratiquement doublés.

L'évolution de la répartition et du contenu des postes reflète les choix de modernisation de la société nationale : la recherche d'une meilleure rentabilité, entraînant la fermeture de lignes (- 794 km en 1992) et des gares correspondantes, la rationalisation des équipements ferroviaires (ex : concentration des triages), l'introduction de nouvelles techniques (ex : SOCRATE), l'extension des fonctions commerciales .

L'application de cette politique se traduit par la suppression de métiers de base essentiellement manuels et la croissance des emplois plus qualifiés et d'encadrement, phénomène que les nouvelles formes d'organisation de l'entreprise (décentralisation, direction par activité) ne peut qu'accentuer.

Cette politique a également des conséquences sur la qualité des services rendus aux usagers.

- *Les embauches*

Le recrutement se ralentit, tant pour le personnel statutaire (- 29%) que pour le personnel contractuel(- 16%).

Parmi le personnel statutaire, ce ralentissement est sensible, pour le personnel sédentaire et les cadres: -25%, ainsi que pour la maîtrise : - 31%.

Par contre, pour le personnel roulant, à l' inverse de 1991, les embauches ont été nombreuses pour les agents de conduite (167 contre 50 en1991). et très faibles pour les agents de train (10 contre 167 en 1991 et 471 en 1990).

- *Les démissions*

En très nette diminution sur 1991: -38%. Cette baisse est sensible pour l' ensemble des personnels sédentaires, roulants, maîtrise et cadres.

- La main d'oeuvre féminine représente en 1992 avec un total de 24.076 agents 12,1 % de l'effectif général, comme l'année précédente.

- Cette moyenne reste nettement plus faible que celle des femmes dans les transports estimée à 18,7 %, elle-même nettement inférieure à celle de l'ensemble des activités : 42,4 %.

- La diminution de l'effectif féminin en 1992 de 2,6 % sur 1991, est très proche de celle de l'effectif global : 2,8.

- la proportion de femmes reste constante soit
 - 3,1 % des cadres supérieurs
 - 9,7 % des agents du cadre permanent
 - et 63 % des contractuels

2-2.3. R.A.T.P. (tableau n° 15) -

D'après le projet de bilan social 1992, les effectifs de la R.A.T.P. s'élevaient au 31 décembre 1992 à 39.986 agents, contre 39.913 au 31 décembre 1991.

La légère croissance des effectifs (+ 73) résulte de la différence entre une diminution dans l'ensemble des cadres permanents : cadre - maîtrise - exécution et une très nette augmentation du nombre de contractuels : + 186 (contre + 18 en 1991).

Si l'on considère les emplois, on constate :

- une légère augmentation pour les roulants
 - machinistes (autobus) : + 20
 - conducteurs (métro) : + 49

- un niveau stationnaire pour le personnel sédentaire (+ 4).

Le solde entre les admissions au cadre et les sorties se réduit : + 73 (contre + 288 en 1991) mais reste positif.

La main-d'oeuvre féminine, qui représente une part de 16,8 % dans l'effectif global, tend à augmenter.

2-2.4. Transport aérien

L'activité du transport aérien continue de subir en 1992, les effets de la récession économique générale. Après deux années 1990 et surtout 1991 qui se sont avérées particulièrement difficiles, 1992 ne marque pas le redressement espéré dans un secteur économique gravement affecté.

Malgré quelques indices de reprise décelés par l'I.A.T.A. (Association Internationale du Transport Aérien) les transporteurs n'ont pu restaurer leur situation financière, l'offre de sièges restant supérieure à la demande.

Pour les compagnies françaises, la situation est comparable :

a- A.D.P. et les aéroports régionaux

L'effectif moyen annuel d'A.D.P. passe de 6.551 salariés en 1991 à 6.772. Cette augmentation de 3,3 % s'explique par le développement du trafic sur les plates-formes et l'ouverture de nouvelles aérogares. Les effectifs des aéroports régionaux restent stables.

b- Les compagnies aériennes

La restructuration du secteur induite par l'ouverture des lignes à la multidésignation et par l'abandon par AIR FRANCE de lignes non rentables se poursuit, accompagnée de plans sociaux qui touchent des entreprises de toutes tailles et en premier lieu la compagnie nationale elle-même :

- **Le groupe AIR FRANCE**

- Pour AIR FRANCE, qui représente 70 % de l'activité du groupe, 1992 a vu la poursuite du plan "CAP 93" mis en oeuvre dès 1991 et prévoyant d'importantes mesures de restructuration destinées à faire face à la baisse du trafic : 5.000 suppressions d'emploi au sol devaient intervenir en trois ans, basées sur le seul volontariat.

La baisse de la recette unitaire générée par la surcapacité et la concurrence internationale ont entraîné la mise en oeuvre d'un second plan d'économie dit plan de retour à l'équilibre (PRE) en Novembre. Les mesures envisagées accroissaient la réduction des effectifs du personnel au sol et n'étaient plus basées sur le seul volontariat.

La compagnie a connu pour la première fois de son histoire des licenciements. De plus, le statut a été révisé sur plusieurs points importants.

Enfin, le PRE a prévu une renégociation des accords du personnel navigant de nature à améliorer la productivité, et l'arrêt des formations "ab initio".

L'ensemble de ces mesures s'est traduit par des départs naturels non remplacés, des conventions FNE pré-retraites et passage à mi-temps, des congés ou convention de conversion et enfin un nombre très faible de licenciements dits "secs".

- **Le transport régional**

On entend par "transporteurs régionaux français" l'ensemble des compagnies aériennes françaises exploitant des lignes régulières au départ de la province française (à l'exception, des compagnies faisant partie du groupe AIR FRANCE et de la compagnie AOM MINERVE SA qui est considérée comme une compagnie Charter). A l'instar de ce qui s'est fait pour les compagnies majeures, le marché du transport aérien régional a accru sa concentration.

Au 30 juin 1992, 18 compagnies de ce type (contre 22 au 30 juin 1991) exploitaient 195 lignes régulières. Elles emploient 3.650 salariés pour leur activité de transport aérien (effectif qui n'a pas subi de variation significative par rapport à 1991) dont 40 % de personnel navigant.

- **Les compagnies Charter**

Les 15 compagnies "Charter" ont été très éprouvées par la récession économique et continuent de l'être en 1992, malgré une légère reprise du trafic.

Du fait des réductions d'activité, la plupart des compagnies Charters ont une situation financière préoccupante. DAN AIR a procédé à des licenciements avant sa reprise par BRITISH AIRWAYS. AIR LIBERTE a déposé un plan social.

Le tableau ci-dessous indique les effectifs moyens annuels des principales compagnies en 1992 (les effectifs au 31/12/1991 sont rappelés entre parenthèses) :

COMPAGNIES	EFFECTIFS(5)			
	SOL	P.N.T.(1)	P.N.C.(2)	TOTAL
AIR FRANCE(1)	(34 712) 32 109	(2 918) 2 981	(6 985) 6 736	(44 615) 41 826
AIR INTER	(8 062) 8 271	(916) 899	(1 951) 1 957	(10 930) 11 127
AIR CHARTER(2)	48	0	0	48
T.A.T. (Cgnie)	(1 071) 890	(323) 353	(326) 334	(1720) 1 577
AOM MINERVE(3)	(437) 430	(149)	(370)	(956) 1 021
AIR LITTORAL	(554) 482	(207) 166	(126) 150	(887) 798
CORSE AIR	(187) 243	(50)	(176)	(413) 597
SN EUROPE AERO SERVICE	(299) 338	(79) 83	(109) 85	(487) 506
EURALAIR INTERNATIONAL	(261)	(100)	(46)	(407) 464
BRIT'AIR	(187) 202	(130) 135	(67) 91	(384) 428
CORSE MEDITERRANEE	(77) 111	(36) 37	(43) 45	(156) 193
AIR VENDEE(4) REGIONAL	(56) 48	(25) 58	(3) 12	(84) 118
AIR JET	75	24	7	106

(1) Pour AIR FRANCE les agents hors métropole sont pris en compte. Les chiffres de 1991 résultent de l'addition des effectifs 1991 d'AIR FRANCE et d'UTA.

(2) Filiale d'AIR FRANCE qui emploie le PNT du groupe.

(3) Les deux entreprises AOM et MINERVE ont fusionné le 1/1/1992. Les chiffres de 1991 résultent de l'addition des effectifs de 1991 d'AOM et MINERVE.

(4) A compter du 1/1/1992 les entreprises AIR VENDEE et AIRLEC se sont regroupées au sein de la société "REGIONAL".

(5) En 1991, les effectifs des compagnies régionales et des compagnies non régulières étaient estimés à 6.393 agents. Le chiffre de 1992 n'est pas encore connu à ce jour.

2-2.5. Navigation fluviale

Données non disponibles.

2-2.6. Commissionnaires en douane

Depuis 2 ans, les syndicats de salariés, la fédération patronale et l'Etat ont négocié des mesures exceptionnelles pour les salariés et les entreprises. Ces négociations ont abouti le 22 juin 1992 à la signature d'un relevé de conclusions et le 23 juillet 1992 à la signature dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport d'un protocole d'accord sur la mise en oeuvre du plan social concernant les salariés des entreprises titulaires d'un agrément en douane. Ce plan dont les mesures essentielles ont été rappelées dans la première partie de ce rapport (1-2-3-b) vient à échéance le 31 août 1993.

A la mi-mai 1993, la première vague de licenciements peut être évaluée entre 6.000 et 6.500.

D'après les estimations de la F.F.O.C.T., la totalité des licenciements ne devrait pas excéder 8.500.

Cette diminution est due principalement à l'action des entreprises qui tendent, autant que possible de reclasser en interne leurs salariés.

2-2.7. Remontées mécaniques

Les chiffres proviennent d'une évaluation faite par le Syndicat National des Téléphériques et Téléskis à partir de données fournies par leurs adhérents.

Ils se situeraient, d'une année sur l'autre, à des niveaux comparables soit :

- 560 entreprises exerçant leur activité dans 431 stations et centres de skis ;
- 14.500 emplois :
 - 3.500 permanents
 - 11.000 saisonniers.

* *
*