

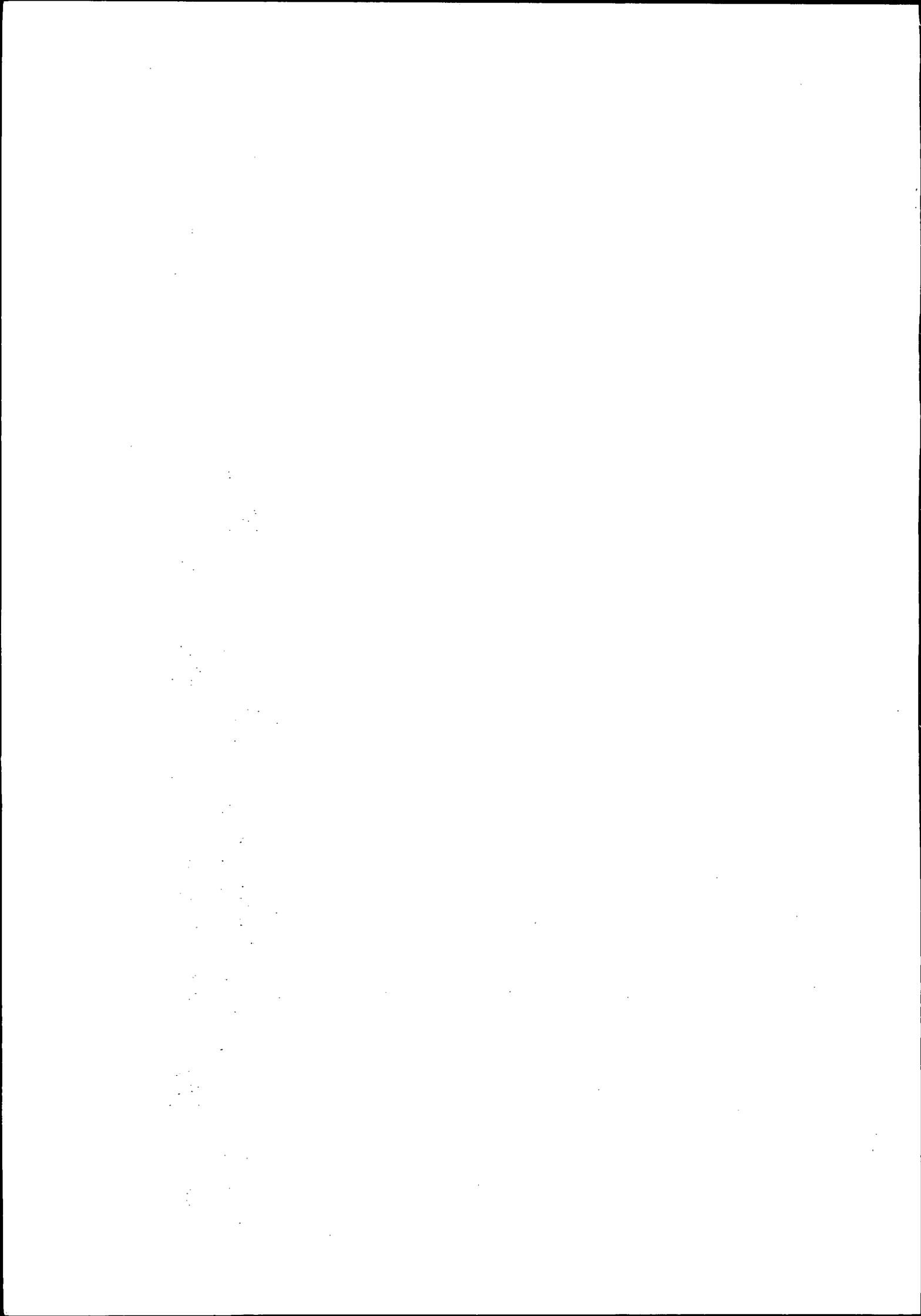
RAPPORT

SUR

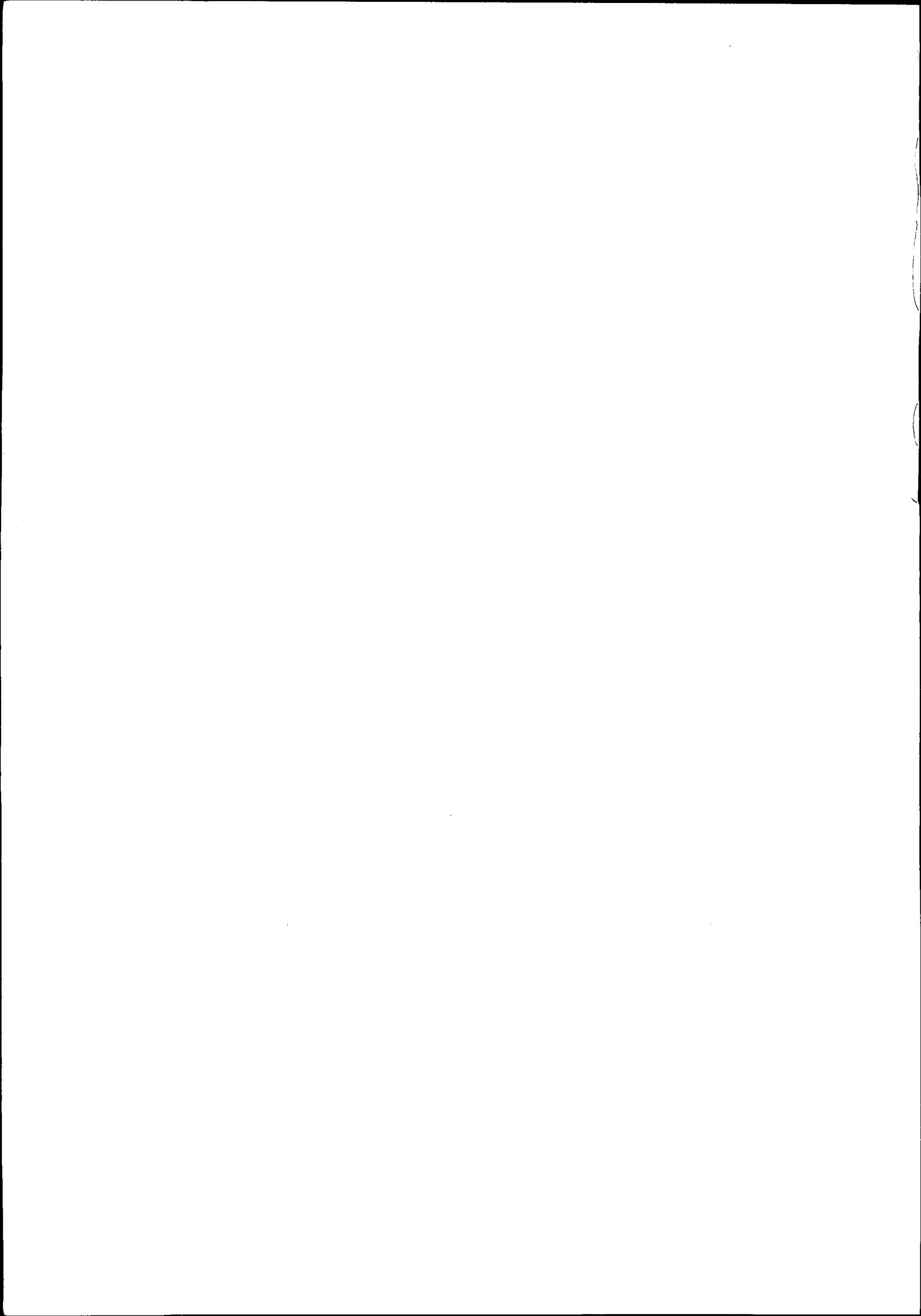
**L'ÉVOLUTION SOCIALE
DANS LES ACTIVITÉS DU TRANSPORT
TERRESTRE ET AÉRIEN**

1994

Document CSS 66



RÉSUMÉ



L'année 1994 dans les transports

1/ Le contexte législatif, réglementaire et conventionnel

En matière d'emploi et d'organisation du travail, l'année 1994 a été marquée par la sortie de nombreux textes d'application de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 :

- le développement de l'emploi qui a fait l'objet de mesures d'aides à l'embauche des trois premiers salariés, d'aides à l'emploi des jeunes, et de simplification des contrats d'insertion (Stages d'insertion et de formation à l'emploi, contrat emploi consolidé).

- l'encouragement de l'initiative individuelle par la simplification des contraintes administratives

- la représentation du personnel qui a fait l'objet de textes européens et nationaux. Ainsi, une directive communautaire a instauré le comité d'entreprise européen pour les entreprises de taille européenne implantées dans au moins deux Etats, à charge pour les partenaires sociaux de chacun des Etats de préciser les formes de cette représentation.

- l'intéressement et la participation : les textes prévoient notamment le renforcement de l'association des salariés aux conseils d'administration et de surveillance et la possibilité de mise en place d'un compte épargne-temps.

- le temps partiel dont le développement est encouragé par des mesures d'exonération de charges, et d'assouplissement de règles de mise en place et de calcul, qui devient un nouvel objet de négociation annuelle obligatoire.

Les institutions de la formation professionnelle ont été profondément remodelées par la réforme des circuits de collecte des fonds de la formation professionnelle. Les activités de collecte de fonds et de formation sont désormais séparées. Dans le prolongement de cette réforme, un organisme paritaire collecteur agréé a été mis en place dans les transports le 28 décembre 1994.

Dans les transports routiers de marchandises, l'année a été marquée par la dynamique du contrat de progrès, née d'un souci partagé par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics d'assainir la profession.

La présidence par la France de l'Union Européenne au premier semestre 1995 a permis à notre pays de réaffirmer son attachement à la modernisation de l'appareil de contrôle, et à l'harmonisation des temps de travail des conducteurs routiers qu'il s'est efforcé de relancer ainsi qu'à la formation professionnelle des conducteurs.

Le contrat de progrès comporte un important volet social, qui a débouché sur deux accords : le premier en date du 23 novembre 1994 sur les temps de service et la rémunération des conducteurs longue distance, le second, en date du 20 janvier 1995 sur la formation professionnelle minimale obligatoire des conducteurs routiers.

Egalement dans le prolongement de ce contrat de progrès, la sécurité dans les transports routiers a fait l'objet d'un rapport proposant des mesures portant sur les matériels, l'organisation du travail et la transparence des durées de travail, la coordination de l'action des corps de contrôle, et la mobilisation de partenaires nouveaux, comme les assureurs.

Un dispositif d'observation sociale a été mis en place pour suivre l'évolution de l'emploi dans les transports routiers et mesurer, à intervalles réguliers, la situation en matière de temps de travail et de rémunération.

L'importance des contrôles et des sanctions (pénales et administratives) a été réaffirmée tout d'abord par quatre circulaires, qui précisent les objectifs prioritaires et les méthodes, et ensuite par une loi qui renforce notablement les sanctions existantes et qui crée un délit de débranchement du limiteur de vitesse.

2/ L'emploi

En 1994, les premiers effets de la relance se sont fait sentir sur l'emploi dans l'ensemble des activités. Le secteur des transports, qui avait résisté en 1992 à la baisse générale de l'emploi, mais qui l'avait subie en 1993 avec l'ensemble des activités, enregistre en 1994 une augmentation d'effectifs.

Cette évolution à nouveau positive, mais relativement faible, est essentiellement due aux entreprises privées : touchées de plein fouet par les effets de la crise en 1993, celles-ci commencent à se rétablir en 1994 et à embaucher, alors que les grandes entreprises nationales poursuivent globalement la diminution de leurs effectifs.

La diminution des défaillances d'entreprises et l'augmentation des créations ne peuvent que conforter les perspectives d'amélioration du secteur où le nombre des demandeurs d'emploi a diminué à la fin de 1994, tout particulièrement dans les transports terrestres.

3/ La formation professionnelle

En transport de marchandises comme de voyageurs, l'année 1994 s'est caractérisée par un effort particulier en faveur des jeunes : augmentation du nombre de contrats d'apprentissage et de qualification, élaboration de contrats d'objectifs pour les besoins en formation et les perspectives d'avenir au niveau régional.

En transport routier de marchandises, les discussions paritaires du contrat de progrès ont abouti à rendre obligatoire une formation initiale minimale de quatre semaines pour les conducteurs entrants, ainsi qu'un recyclage de trois jours tous les cinq ans pour les conducteurs salariés.

4/ Les conditions de travail et la sécurité

Les différentes sources d'information disponibles confirment l'importance des durées de travail, leur stabilité, et la persistance des écarts entre secteurs professionnels.

Les statistiques relatives au contrôle, qui ne portent que sur le premier semestre de 1994, font état d'un accroissement du nombre des opérations de contrôle, rapporté à la période comparable de l'exercice précédent. Les infractions à la réglementation sociale représentent une grosse majorité des infractions relevées. Les données fournies par l'Inspection du travail des transports pour l'ensemble de 1994, mettent en évidence un nombre conséquent d'infractions à la manipulation du sélecteur de temps de travail. Les Commissions de sanctions administratives se sont réunies dans la plupart des régions, et un certain nombre de sanctions définitives et temporaires ont été prises par les préfets.

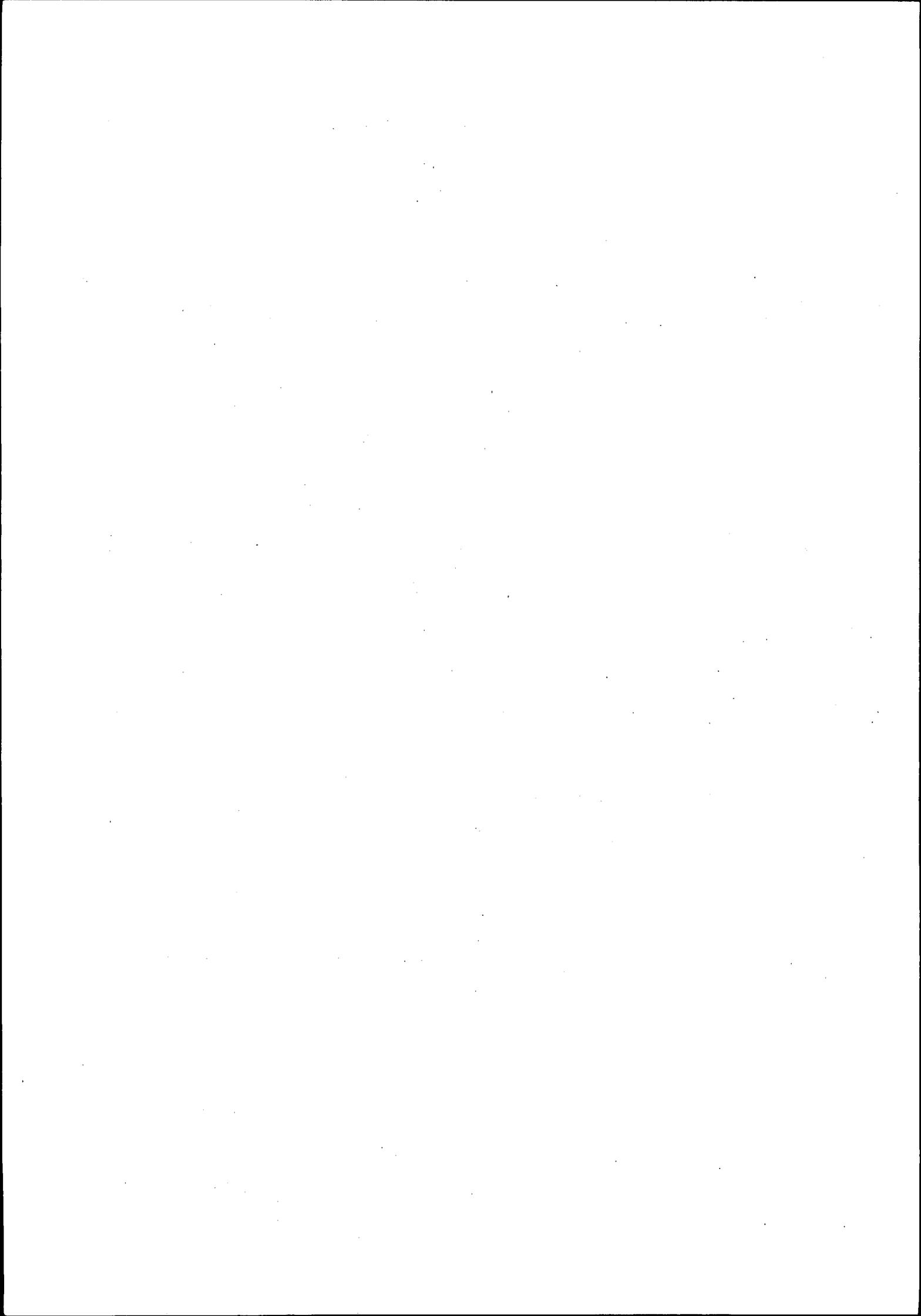
En 1992 et 1993, le bilan des accidents du travail s'est amélioré, mais cette évolution n'est pas sans lien avec le ralentissement économique. Les risques d'accidents en T.R.M. restent toujours nettement plus forts que dans les autres secteurs. Aussi l'année 1994 a-t-elle été marquée par une nette mobilisation pour la prévention et la sécurité du travail : d'une part la CNAM a développé une action interprofessionnelle sur les risques liés aux manutentions manuelles et mécaniques, qui concernent de très près les activités du secteur des transports; d'autre part la prévention dans les transports routiers de marchandises a fait l'objet d'un rapport spécifique.

Les taux de mise en place des institutions représentatives du personnel dans les entreprises de transport sont assez forts. Une analyse selon les activités fait pourtant apparaître dans les transports routiers un certain déficit pour les délégués du personnel, surtout dans les plus petits établissements (à partir de 10 salariés).

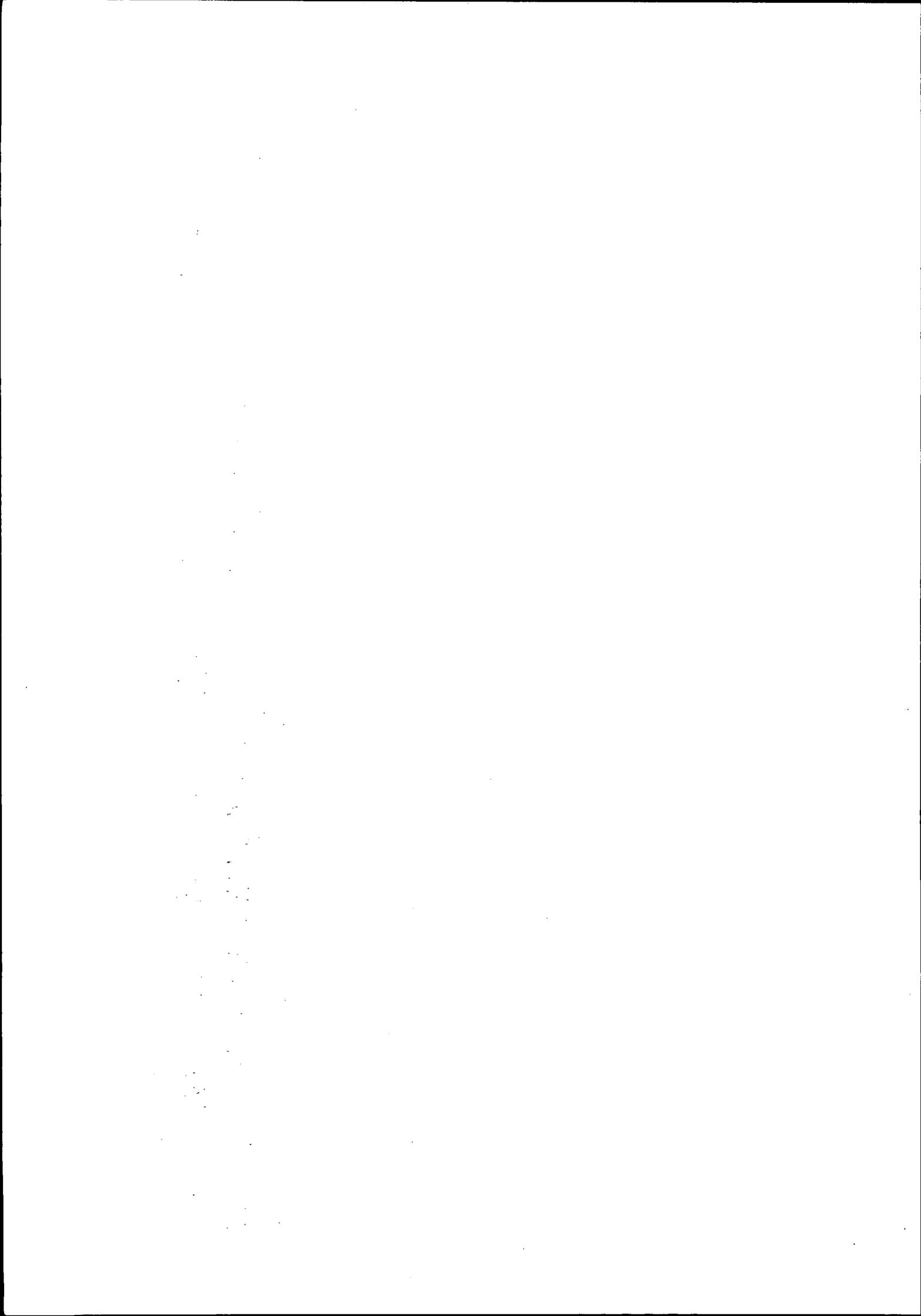
5/ Rémunération

Les augmentations des barèmes conventionnels sont restés globalement modérées en 1994.

Différentes enquêtes fournissent un éclairage sur les rémunérations moyennes pratiquées dans les transports routiers, mais dans l'attente des résultats de l'enquête INRETS, le lien entre durée du travail et rémunération n'est pas établi.



RAPPORT



S O M M A I R E

	Pages
PREMIÈRE PARTIE : TEXTES LÉGISLATIFS, RÉGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELS INTERVENUS EN 1994 DANS LE DOMAINE SOCIAL -	7
1-1. TEXTES DE PORTÉE GÉNÉRALE	7
1-1.1. Emploi et organisation du travail	8
1-1.2. Préservation et développement de l'emploi	9
1-1.3. Réglementation du travail	11
1-1.4. Conditions de travail	12
1-1.5. Formation	12
1-1.6. Protection sociale	12
1-2. TEXTES SPÉCIFIQUES AUX TRANSPORTS	14
1-2.1. Sur le plan communautaire, poursuite de l'harmonisation	15
1-2.2. Sur le plan national, un contrat de progrès dans les transports routiers de marchandises	15
1-2.3. L'évolution des conventions collectives	18
1-2.4. Les entreprises à statut	20
DEUXIÈME PARTIE : SITUATION DE L'EMPLOI -	23
2-1. DONNÉES COMMUNES A L'ENSEMBLE DES MODES	26
2-1.1. Répartition des effectifs selon la taille des entreprises	26
2-1.2. Créations et défaillances d'entreprises	26
2-1.3. Chômage indemnisé au 31 décembre 1993	28
2-1.4. Nombre de demandeurs d'emplois au 31 décembre 1994	30
2-1.5. Chômage partiel	32
2-1.6. Travail à temps partiel	34
2-1.7. Mobilité et structure des effectifs dans les transports	36
2-1.8. Salariés étrangers dans les transports	44
2-2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR MODE	45
2-2.1. Transport routier	45
2-2.2. Transport urbain	57
2-2.3. S.N.C.F.	59
2-2.4. R.A.T.P.	61
2-2.5. Transport aérien	62
2-2.6. Navigation fluviale	65
2-2.7. Commissionnaires en douane	65
2-2.8. Remontées mécaniques	66
TROISIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE -	67
3-1. TRANSPORTS ROUTIERS ET COMMISSIONNAIRES DE TRANSPORT	67
3-1.1. Les évolutions de l'année	67
3-1.2. Formation initiale	70
3-1.3. Formation professionnelle continue	72
3-1.4. Les résultats de la CNPE	77

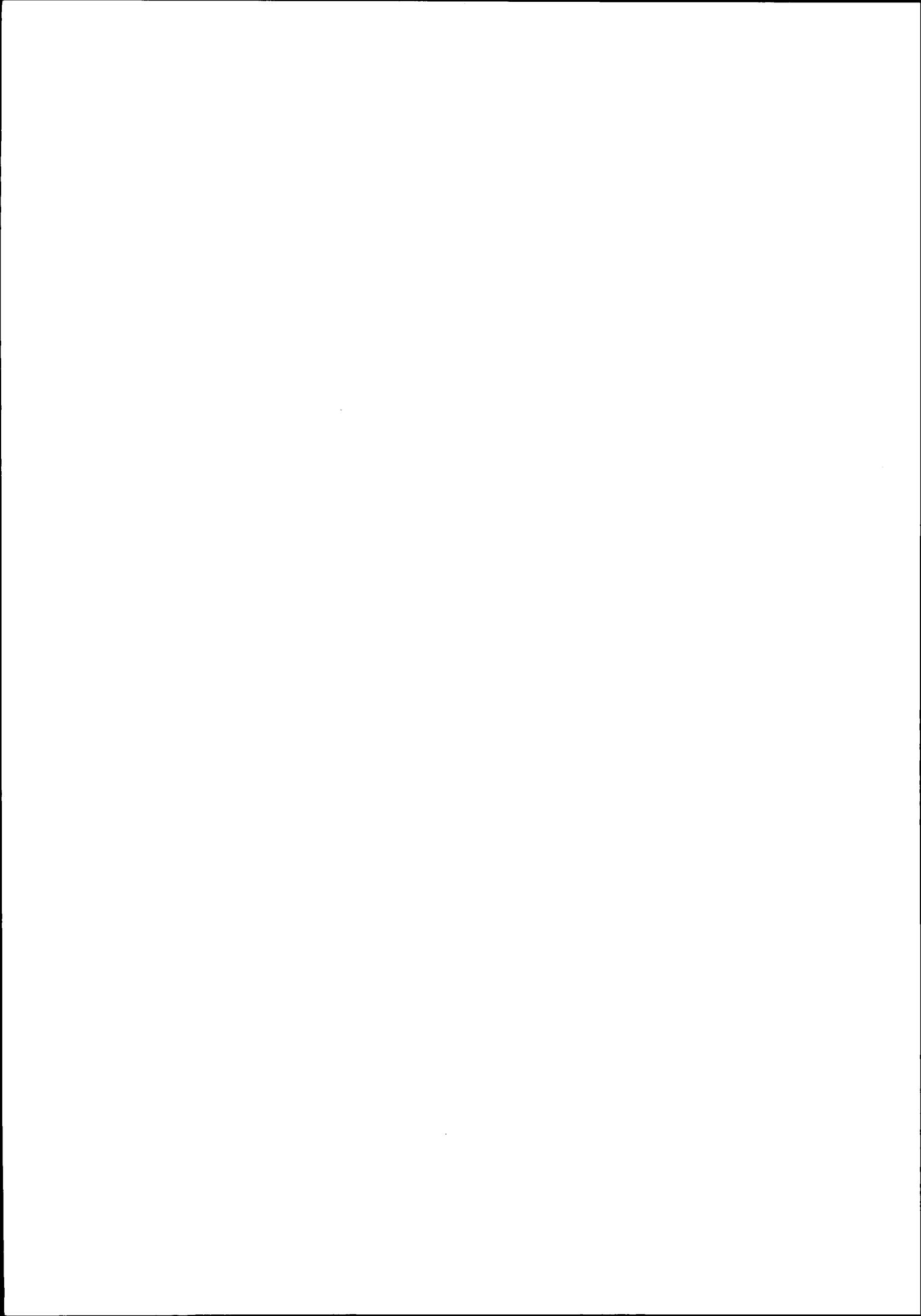
3-2. LA S.N.C.F.	77
3-2.1. Les points forts du plan de formation 1994	77
3-2.2. Le dispositif en faveur des jeunes	79
3-2.3. La formation continue	80
3-3. LA R.A.T.P.	81
3-3.1. Caractéristiques de l'année 1994	81
3-3.2. Formation des jeunes	82
3-3.3. Formation professionnelle continue	83
3-4. TRANSPORTS URBAINS (hors RATP)	84
3-5. 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. REMONTÉES MÉCANIQUES	88
 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. Enquête INRETS : Durée de travail des conducteurs professionnels	90
4-1.3. Durée du travail dans le transport urbain	91
4-1.4. Durée du travail dans les transports aériens	91
4-2. LE CONTRÔLE DE LA RÉGLEMENTATION SOCIALE	92
4-2.1. Organisation et moyens à la D.T.T.	92
4-2.2. Niveau du contrôle effectué sur route (toutes forces de contrôle)	93
4-2.3. Le contrôle des entreprises effectué par les contrôleurs des transports et l'inspection du travail des transports	96
4-2.4. Sanctions prononcées	97
4-3. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS DE SANCTIONS ADMINISTRATIVES	98
4-4. L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DES TRANSPORTS	99
4-5. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL - BILAN ET PRÉVENTION -	100
4-5.1. Les accidents du travail	100
4-5.2. La prévention des accidents du travail	103
4-5.3. R.A.T.P.	108
4-5.4. S.N.C.F.	109
4-5.5. Cotisations accidents du travail	110
4-6. LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	110
4-6.1. Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	110
4-6.2. Les délégués du personnel	111
4-6.3. Les comités d'entreprise	112
4-6.4. Résultats des élections de C.E.	113
4-6.5. Les demandes d'autorisation de licenciement de représentants du personnel et leurs suites	114
4-7. LES CONFLITS SOCIAUX	116
4-7.1. Récapitulation du nombre de journées perdues pour fait de grève (1988/1994)	116
4-7.2. Conflits connus de l'Inspection générale du travail (Transports)	117

4-8. LES ACCIDENTS CORPORELS DE LA CIRCULATION EN 1994	117
4-8.1. Répartition des victimes par catégorie d'usagers sur l'ensemble des réseaux	120
4-8.2. Bilan de la Gendarmerie Nationale	121
4-8.3. Bilan de la Police Nationale	122
4-8.4. Etude de l'ASSECAR sur les accidents poids-lourds	123

CINQUIÈME PARTIE : RÉMUNÉRATIONS - RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE - 125

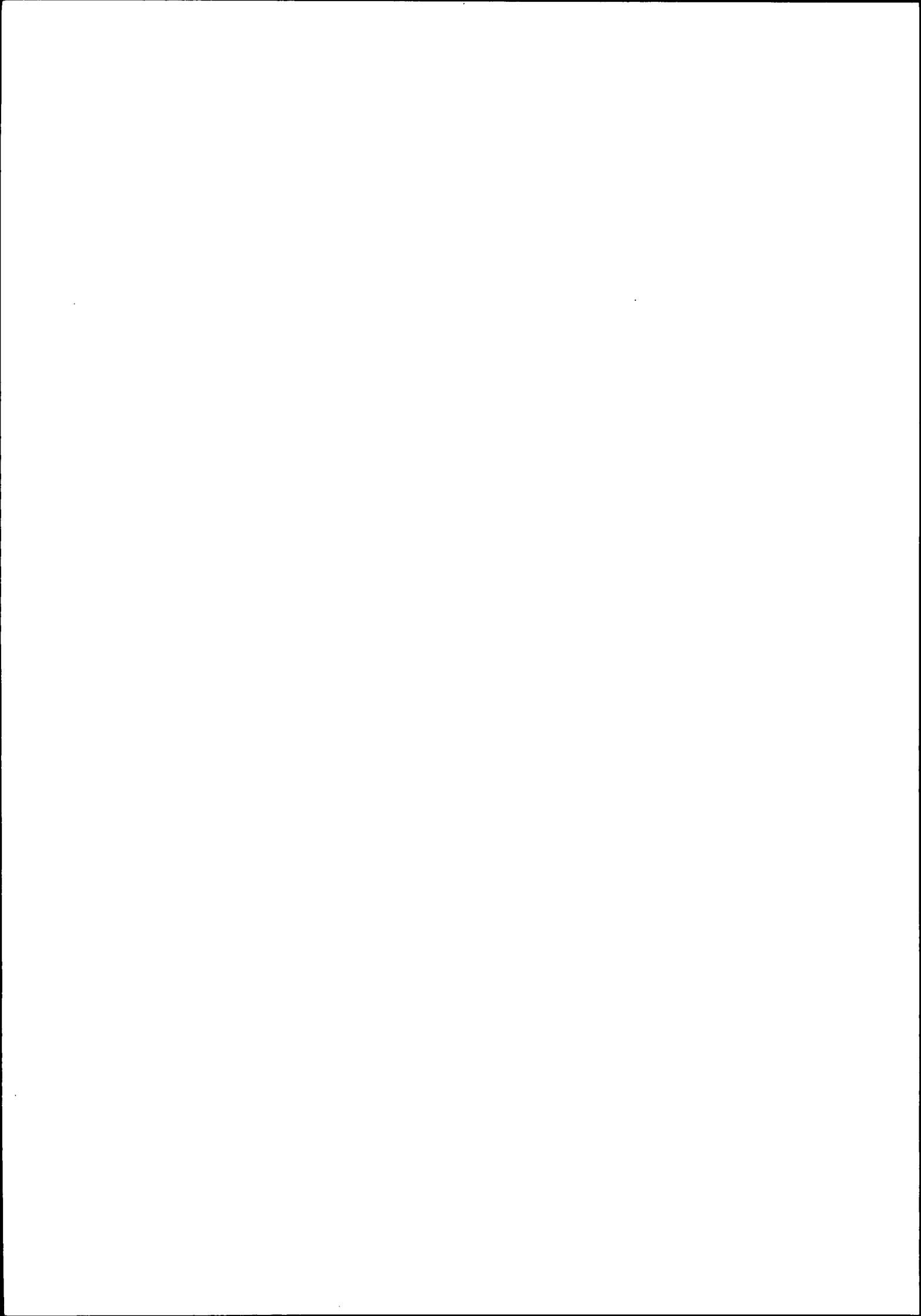
5-1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATIONS	125
5-1.1. Remontées mécaniques	125
5-1.2. Transports routiers	126
5-1.3. Transports urbains	126
5-1.4. Navigation intérieure	127
5-1.5. Transports aériens	127
5-1.6. S.N.C.F.	128
5-1.7. R.A.T.P.	129
5-2. LES RÉMUNÉRATIONS MOYENNES JUSQU'EN 1994	129
5-2.1. Evolution entre 1986 et 1992	130
5-2.2. Les rémunérations moyennes dans les transports en 1993 et 1994	132
5-2.3. Les résultats de l'enquête emploi de l'INSEE	134
5-2.4. Les résultats de l'étude de la CARCEPT	134
5-2.5. Rémunérations moyennes à l'embauche des conducteurs dans les PMET de moins de 50 salariés	135
5-2.6. Rémunérations dans les entreprises de plus de 300 salariés	136
5-2.7. Enquête INRETS : des éléments en matière de salaire	138
5-2.8. Rémunérations en transport urbain	138
5-3. LES RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE	139
5-3.1. Transports terrestres	139
5-3.2. Transport aérien	142

* *
*



PRINCIPALES ABBREVIATIONS UTILISEES

ACEMO (enquête)	Activité et Condition d'Emploi de la Main d'Oeuvre (enquête trimestrielle - Ministère du travail)
AFT	Association pour la Formation dans les Transports
APE	Activité Principale Exercée
BODACC	Bulletin Officiel d'Annonces Civiles et Commerciales
CARCEPT	Caisse Autonome de Retraite Complémentaire et de Prévoyance des Transports
CCN	Convention Collective Nationale
CCTN	Commission des Comptes des Transports de la Nation
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CFI	Crédit Formation Individualisé
CFP	Certificat de Formation Professionnelle (continue)
CIF	Congé Individuel de Formation
CHSCT	Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
CNAM.TS	Caisse Nationale Assurance Maladie - Travailleurs Salariés
CNAV	Caisse Nationale Assurance Vieillesse
CNPE	Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport
CRAM	Caisse régionale d'Assurances Maladie
CTT	Contrôleur des Transports Terrestres
DDE	Direction Départementale de l'Équipement
DGAC	Direction Générale de l'Aviation Civile
DRE	Direction régionale de l'Équipement
DSCR	Direction de la Sécurité et de la Circulation Routière
DTT	Direction des Transports Terrestres
EAE	Enquête Annuelle d'Entreprise (cf OEST)
EDDF	Engagement de Développement De la Formation (continue)
EST	Ecole Supérieure des Transports
FONGECIF	FONds de GEstion du Congé Individuel de Formation
GEN	Grandes Entreprises Nationales
IGT(T)	Inspection Générale du Travail (Transports)
INRETS	Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité
IPRIAC	Institution de Prévoyance pour l'Inaptitude à la Conduite
NAF	Nomenclature d'Activités Française
NAP	Nomenclature d'Activités et de Produits
OEST	Observatoire Economique et Statistique des Transports
ONISR	Observatoire National Interministériel de la Sécurité Routière
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PNC	Personnel Navigant Commercial (aérien)
PNT	Personnel Navigant Technique (aérien)
SIRENE	Système Informatique Répertoire des Entreprises et des Etablissements
TRM	Transport Routier de Marchandises
ZC	Zone Courte (TRM)
ZL	Zone Longue (TRM)



Première Partie
LES TEXTES LEGISLATIFS,
RÉGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS
INTERVENUS EN 1994 DANS LE DOMAINE SOCIAL

L'objet de cette première partie est de dresser le cadre général (législatif, réglementaire et conventionnel) dans lequel s'inscrivent et s'apprécient les indicateurs et les informations donnés dans les différentes parties du rapport, tant en ce qui concerne l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail et les rémunérations.

Sur le fond, l'année 1994 a été principalement marquée par l'application de la loi quinquennale et par les mesures nées des discussions du groupe de travail "Contrat de progrès", du secteur des transports de marchandises.

* *
*

1-1. TEXTES DE PORTÉE GÉNÉRALE -

En matière d'emploi, les textes de portée générale adoptés en 1994 s'inscrivent dans le cadre de la loi quinquennale selon trois axes :

- l'assouplissement de l'organisation du travail
- le traitement social du chômage
- et la création d'un contexte plus favorable au développement de l'embauche et de la création d'entreprises.

En matière de formation professionnelle, les circuits de collecte des fonds de financement sont profondément réorganisés, et le paysage des organismes paritaires gérant la formation professionnelle se trouve remodelé.

Quant à la protection sociale, différents aménagements sont introduits, qui ne s'attaquent cependant pas de front au problème global du déficit de la sécurité sociale. Rejoignant les préoccupations de protection sociale et d'emploi, la loi sur la famille réforme un certain nombre de dispositifs comme le congé parental et d'allocations.

1-1.1. Emploi et organisation du travail

Plusieurs textes sont pris en vue d'introduire une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail, en agissant à la fois sur la durée du travail et sur son organisation. Ils s'appuient notamment sur l'annualisation du temps de travail et sur l'incitation financière pour les entreprises aux expériences de réduction collective concertée de la durée du travail accompagnée d'une diminution de salaire et débouchant sur des embauches.

- **Travail à temps partiel, abattement de cotisations, annualisation du temps de travail**

Le décret du 5 avril 1994, la lettre circulaire ACOSS et la circulaire du 25 août 1994, pris en application de la loi quinquennale modifient les règles d'exonération de charges patronales :

- en abaissant de 50 à 30 % les taux d'abattement partiel des charges dont bénéficie l'employeur qui procède à une ou plusieurs embauches à temps partiel, tout en permettant leur calcul sur une base annuelle moyennant une ou plusieurs embauches compensatrices.

- en élargissant l'exception liée à l'obligation d'embauches compensatrices, applicable, désormais à tout licenciement collectif pour motif économique

- en permettant le cumul du dispositif avec le bénéfice de l'exonération totale ou partielle des cotisations d'allocations familiales pour les bas salaires

- en instituant l'annualisation du temps partiel.

- **Aide au passage au temps partiel : convention Fonds National de l'Emploi et réduction de la durée du travail, aide au conseil**

Le décret du 21 mars 1994, l'arrêté du 12 avril 1994, pris en application de la loi quinquennale visent à permettre aux entreprises, en assouplissant le dispositif antérieur, d'éviter un certain nombre de licenciements économiques, en accordant une allocation compensatrice aux salariés qui acceptent dans le cadre d'une convention Fonds National pour l'Emploi (FNE) la transformation temporaire de leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

En contrepartie, l'Etat participe au financement de l'allocation complémentaire (40 % de la perte de salaire), qui s'ajoute à la rémunération à temps partiel, selon un pourcentage allant de 20 à 50 %, voire 80 % pour les entreprises de moins de 100 salariés. Les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sont exonérées de leur contribution.

Le décret du 18 mai 1994 et la circulaire CDE n° 94/24 (Délégation à l'Emploi) de la même date renforcent le dispositif de négociation en vue d'une flexibilité accrue pour créer et sauvegarder des emplois, au travers de l'annualisation du temps de travail, pourvu que ce dernier soit réduit d'au moins de 15 %. Ces dispositions sont promues au travers d'une convention FNE portant aide technique au conseil (éclairage sur le plan économique, technique et social).

- Preretraite progressive : nouvelles modalités d'organisation pluriannuelle de la durée du travail

Le décret n° 94-227 du 21 mars 1994 relatif à l'allocation de préretraite progressive du Fonds National de l'Emploi (modifiant l'art. R 232.7 du Code du travail) permet des variations du temps de travail à temps partiel, au cours de la convention, tout en respectant sur la durée totale le principe d'une réduction de 50 % de l'horaire initial à temps plein. Le passage en préretraite progressive ouvre droit à l'abattement de 30 % des charges sociales patronales relatif au temps partiel, dans la mesure où l'embauche réalisée en contrepartie est à durée indéterminée.

1-1.2. Préservation et développement de l'emploi

- Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Pris en application de l'art. 6 de la loi quinquennale, le décret n° 94-225 du 21 mars 1994 (et l'arrêté du 5 mai 1994 fixant les conditions d'attribution des chéquiers-conseil) instaure une aide financière unique fixée pour 1994 à 32.000 F pour les demandeurs d'emploi créateurs ou repreneurs d'entreprises.

- Aide à l'embauche d'un premier salarié, et des second et troisième salariés

Par circulaires CDE n°s 94-12 et 13, l'exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, accordée jusqu'à présent dans le seul cas d'une embauche sous contrat à durée indéterminée, l'est pour une durée de 24 mois pour l'embauche d'un premier salarié avant le 1er janvier 1999, ou de 12 mois pour l'embauche d'un deuxième ou troisième salarié avant le 1er janvier 1996.

- Préretraites FNE

La circulaire CDE n° 93-58 du 30 décembre 1993 et le décret n° 93-171 et arrêtés du 30 décembre 1993, relatifs aux conventions d'allocations spéciales du FNE introduisent des modifications portant essentiellement recul de l'âge d'accès aux ASFNE et augmentation des taux de contribution des entreprises, répondant ainsi à l'objectif d'un recours aux mesures d'âge plus négocié et moins systématique, et d'une amélioration des plans sociaux. Elles vont dans le même sens que la réforme, à compter du 1er janvier 1994, du mode de calcul des pensions de retraite à taux plein et du recul de l'âge auquel certains demandeurs d'emploi âgés peuvent bénéficier du maintien de l'allocation chômage qu'ils perçoivent jusqu'à l'ouverture de leurs droits à retraite à taux plein (majoration d'un trimestre par an, jusqu'en 1996, à compter de 1994 : 58 ans et 9 mois, 59 ans et 59 ans et trois mois).

- Temps réduit indemnisé de longue durée (TRILD), activités réduites et conventions de coopération

La circulaire CDE n° 94-34 du 29 juillet 1994 relative au TRILD, précise les modalités de mise en place des conventions dans le cadre du FNE de temps réduit indemnisé de longue durée, créé par l'art. 45 de la loi quinquennale sur l'emploi. Ce dispositif permet d'éviter des licenciements en mettant en oeuvre une forme de chômage partiel de longue durée, comme mesure non obligatoire du plan social ou à titre préventif. L'aide financière apportée à la fois par l'Etat,

l'Unédic, et l'entreprise (50 % de la rémunération brute perdue) s'ouvre sur un maximum de 1.200 heures sur une période allant de 12 à 18 mois.

- **Conventions de conversion**

Trois arrêtés du 24 février 1994 reconduisent le dispositif pour la période 1994/1996, en prenant en compte les modifications apportées à ce dispositif par l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 1993, qui s'appliquent aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique, engagée à compter du 1er janvier 1994.

- **Aide au premier emploi des jeunes**

Le décret n° 94-281 du 11 avril 1994 (précisé par la circulaire CDE n° 94-18 du 14 avril 1994) institue une aide au premier emploi des jeunes, pour favoriser l'insertion professionnelle de tous les jeunes, en concluant un contrat de travail d'une durée minimale de 18 mois, avec un jeune âgé de 16 ans à 26 ans (non indemnisable par le chômage), entre le 5 avril 1994 et le 31 décembre 1998. Sous ces conditions, et pour certains employeurs, le versement d'une aide forfaitaire de l'Etat de 1.000 F par mois est ouvert.

- **Stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE)**

La circulaire DE/DFP n° 93-52 du 1er décembre 1993 explicite le processus de simplification dans le sens d'une harmonisation et d'une clarification des mesures du programme de formation et d'aide à la réinsertion des demandeurs d'emploi de longue durée ou en difficultés, en regroupant les différents dispositifs antérieurs sous une seule et même formule : le stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE).

- **Le contrat emploi consolidé (CEC)**

La circulaire CDE n° 94-31, DAS n° 94-22, DIRMI n° 05-94 du 29 juillet 1994, et la circulaire CDE n° 94-29 du 29 juillet 1994 (non publiées) rappellent les objectifs du dispositif CEC, institué par la loi n° 92-772 du 29 juillet 1992 (complété par un décret du 2 octobre 1992) et aménagé récemment par la loi quinquennale sur l'emploi. Ce dispositif permet d'offrir à certains titulaires de contrats emploi-solidarité, n'ayant aucune perspective en terme d'emploi ou de formation à l'issue de leur CES, une solution d'insertion durable, le CEC. Ce CEC correspond à une embauche sous contrat à durée indéterminée ou déterminée pouvant aller jusqu'à 5 ans, plutôt que le maintien dans le dispositif CES. L'aide de l'Etat est calculée sur la base d'un salaire plafonné à 120 % du SMIC et dans la limite de 30 heures hebdomadaires.

- **Chèque emploi-service : expérimentation**

Prévue à l'art. 5.1 de la loi quinquennale, la mise en oeuvre du chèque emploi-service prévue à titre expérimental à compter du 1er décembre 1994, fait l'objet d'un décret, d'un arrêté du 10 novembre 1994 et d'une circulaire du 22 novembre suivant. A la fois moyen de paiement et outil de déclaration pour les particuliers qui emploient une personne à domicile dans le cadre des emplois familiaux, le chèque emploi service permet d'acquitter les charges sociales afférentes à ces emplois. Les emplois concernés ne peuvent excéder 8 heures hebdomadaires ou la durée d'un mois, dans le cas d'un contrat à durée déterminée.

- ***Initiative et entreprise individuelle***

La loi "Madelin" comporte toute une série d'allègements et de simplifications des contraintes pesant sur les entreprises : "guichet unique" en cas de création d'une entreprise, simplification des formalités prescrites en matière de protection sociale etc. En outre, s'agissant des travailleurs indépendants, le texte limite les possibilités de requalification en contrat de travail des contrats les liant à un donneur d'ouvrage et simplifie les règles relatives à leur protection sociale.

- ***Groupement d'employeurs***

La loi quinquennale cherche à rendre plus attractif le dispositif du groupement d'employeurs, qui permet à plusieurs PME sur une base régionale ou professionnelle de se regrouper pour employer en commun des salariés dans le cas où chacune d'entre elles n'en aurait pas l'emploi suffisant de manière isolée (décret du 18 mai 1994 et circulaire du 20 mai 1994).

1-1.3. Règlementation du travail

- ***Intéressement et participation***

La loi du 25 juillet 94 et les circulaires du 14 septembre 1994 et du 30 novembre 1994 relatives au compte épargne-temps sont de nouveaux textes sur l'intéressement et la participation qui comportent trois volets. En premier lieu, un lien spécifique est créé entre la participation des salariés au capital et leur participation aux conseils d'administration et de surveillance ; en second lieu, les systèmes de participation et d'intéressement aux résultats sont simplifiés. Enfin, la loi permet la mise en place conventionnelle du "compte épargne temps".

- ***Salariés d'entreprises étrangères temporairement détachés en France***

L'article 36 de la loi quinquennale et son décret d'application du 11 juillet 1994 font obligation aux entreprises étrangères établies dans la Communauté Européenne qui effectuent sur notre territoire une prestation de services et y détachent temporairement à cet effet des salariés de soumettre ces derniers aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés des entreprises françaises de la même branche.

- ***Représentation des salariés dans les entreprises de taille européenne***

Une directive européenne n° 94-45 du 22 septembre 1994 prévoit la mise en place de comités d'entreprise européens dans un délai de deux ans, auquel s'ajoute un délai de trois ans laissé aux partenaires sociaux concernés pour arrêter par accord collectif les procédures d'information et de consultation. Des prescriptions subsidiaires substitutives sont prévues en cas d'échec de ces concertations.

- ***Négociation annuelle obligatoire***

La loi portant diverses dispositions d'ordre social (DDOS) du 21 décembre 1994 a notamment prévu que le travail à temps partiel constituerait un nouvel objet de négociation annuelle obligatoire dans les entreprises qui y sont soumises.

1-1.4. Conditions de travail

- *Nouvelles prescriptions pour les équipements de manutention*

Un décret du 16 décembre 1994 rend applicables les art. R 233.15 à R. 233.17 du Code du travail concernant les caractéristiques des protecteurs aux installations de manutention continue. Un arrêté ministériel devra intervenir d'ici au 30 septembre 1995. Les plans de mise en conformité devront être présentés d'ici au 31 septembre 1995.

Dans les transports, des équipements divers participant à la mécanisation d'une partie du travail de manutention sont concernés : convoyeurs à chaîne, automoteurs, tables à rouleaux, équipements dont la mise à l'arrêt répétée n'est pas compatible avec une utilisation normale. L'objectif de la réglementation est d'obliger le constructeur à éliminer le maximum de risques au moment de la conception de l'équipement.

1-1.5. Formation

Le dispositif de collecte des fonds de la formation professionnelle a été profondément remanié, à la fois par un accord entre les partenaires sociaux en date du 5 juillet 1994, un décret n° 94 936 du 28 octobre 1994 et un arrêté du 14 novembre 1994.

Les changements fondamentaux sont les suivants :

- le nombre des organismes collecteurs est limité et les nouveaux agréments n'iront qu'à des organismes professionnels de compétence nationale, régionale ou interrégionale, dont le montant minimal de collecte annuelle sera supérieur à 100 millions de francs. Pour les organismes interprofessionnels régionaux, aucun montant minimum de collecte n'est requis.

- les activités de collecteur de fonds et de dispensateur de formation sont séparées.

L'agrément des nouveaux organismes est subordonné à un accord signé entre les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau considéré, passé avant le 31 décembre 1995.

1-1.6. Protection sociale

- *Santé publique et protection sociale*

La loi n° 94-43 du 18 janvier 1994 a introduit des dispositions relatives aux cotisations sociales, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, à l'assurance maladie et aux handicapés.

* Cotisations sociales : elle élargit l'assiette des revenus servant à la cotisation d'assurance personnelle, généralise l'assiette forfaitaire facultative pour les cotisations des employés de maison et institue des abattements de cotisations pour les entreprises d'insertion.

* Accidents du travail et maladies professionnelles : la loi rend rétroactives les nouvelles procédures de reconnaissance des maladies professionnelles et étend le droit à réparation complémentaire aux ayants droit de la victime d'un accident de la circulation reconnu comme accident du travail.

* Assurance maladie : elle donne une base légale à l'application de la nouvelle convention médicale du 21 octobre 1993.

* Handicapés : elle institue un complément d'allocation aux adultes handicapés versé aux bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé sous certaines conditions.

- **La famille**

La loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 a réaffirmé l'importance de la famille, définie comme l'une des valeurs essentielles sur lesquelles est fondée la société. L'article premier rappelle que c'est sur elle que repose l'avenir de la Nation et qu'à ce titre la politique de la famille doit être globale.

Elle comprend des dispositions spécifiques :

- extension de l'allocation parentale d'éducation au deuxième enfant,
- prolongation du congé parental d'éducation des jeunes enfants,
- congé spécial non rémunéré pour enfant malade,
- reconnaissance d'un droit au travail à temps partiel en cas de maladie grave d'un enfant,
- augmentation de la durée du congé de maternité pour naissances multiples,
- création d'une allocation d'adoption.

Elle clarifie également le dispositif de financement de la branche famille de la sécurité sociale. Ainsi, les ressources de la caisse nationale des allocations familiales sont garanties pendant 5 ans, du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1998. L'Etat s'engage à compenser intégralement les exonérations de cotisations d'allocations familiales. Par ailleurs, les prestations familiales sont indexées sur les prix du 1er janvier 1993 au 31 décembre 1999.

- **Sécurité sociale**

La loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 a une portée essentiellement technique, et n'a pas pour ambition de promouvoir une réforme globale du système de protection sociale en France ni d'apporter une solution de fond à la gravité de la situation financière du régime général. Elle rassemble cependant de manière cohérente des dispositions ayant pour objectif commun d'améliorer l'organisation administrative et financière de la sécurité sociale, autour de trois idées directrices :

- * renforcement de l'autonomie des branches du régime général
- * accroissement du rôle du Parlement en matière de sécurité sociale
- * clarification des rôles respectifs de l'Etat, des organismes nationaux et des organismes locaux de sécurité sociale.

- **Protection sociale complémentaire des salariés**

La loi n° 94-678 du 8 août 1994 porte transposition des directives n° 92-49 et 92-96 des 18 juin et 10 novembre 1992 du Conseil des C.E. et apporte une clarification du statut juridique et technique des couvertures sociales complémentaires des salariés et des institutions à gestion paritaire.

Ce texte qui crée le nouveau livre IX du code de la Sécurité sociale poursuit deux objectifs essentiels :

* en redéfinissant le statut juridique des couvertures sociales complémentaires dans l'entreprise et les branches professionnelles, il vise à donner aux entreprises les moyens d'une meilleure gestion de ces couvertures et à préciser ou renforcer les droits des personnes susceptibles d'en bénéficier

* en créant trois catégories d'institutions à gestion paritaire (les institutions de retraite complémentaire et leurs fédérations, les institutions de prévoyance et les institutions de retraite supplémentaire), il fixe, conformément aux orientations définies par le droit communautaire, leurs missions respectives ainsi que les règles juridiques et techniques qui leur sont applicables.

- **Réforme des pensions de retraite**

La circulaire CNAV du 30 décembre 1993 précise les modalités pratiques d'application des textes réformant le mode de calcul des pensions de retraite (décrets du 27 août 1993 notamment). Elle comporte notamment un tableau qui permet de déterminer le taux applicable au salaire annuel moyen en fonction soit de l'âge de l'assuré, soit de sa durée de cotisation, et également des précisions sur les modalités de calcul des pensions de réversion, dont le point de départ se situe pendant la période transitoire de la réforme (1 janvier 1994 au 31 décembre 2007).

- **Régime de retraites des cadres AGIRC**

Un accord national interprofessionnel du 9 février 1994 relatif au régime de retraite des cadres porte par étapes successives le taux contractuel minimum à l'AGIRC à 16 % (en 2003 au plus tard). Il modifie également les règles relatives aux pensions de réversion et aux majorations familiales.

1-2. TEXTES SPÉCIFIQUES AUX TRANSPORTS -

C'est sans aucun doute la dynamique des discussions du groupe "contrat de progrès" qui marque la série de textes de nature diverse cités en 1994 et dans les premiers mois de 1995. Toutes les dimensions des difficultés de la profession sont touchées par ces textes. Il reste à observer si, conjuguées avec les perspectives de reprise, les mesures adoptées seront suffisantes pour donner un nouvel essor à la branche, et si celle-ci réussira à les traduire dans la réalité.

1-2.1. Sur le plan communautaire, poursuite de l'harmonisation

Dans le cadre de la présidence française du Conseil des Ministres de l'Union Européenne, la France a souhaité, pour prolonger l'effort d'assainissement entrepris par la profession dans le cadre du Contrat de Progrès, que soit poursuivi le processus d'harmonisation sociale des conditions de concurrence et de leur contrôle :

- par la prise en compte et leur limitation des temps autres que la conduite et l'obligation d'une formation initiale et continue
- par la poursuite des travaux relatifs à l'instauration d'un chronotachygraphe entièrement électronique.

Pour ce qui concerne les temps de service et la formation, une résolution a été adoptée par le Conseil des Ministres des Transports du 14 mars 1995. Elle invite la Commission, au vu des résultats des travaux entrepris sur ces deux questions au sein du Comité paritaire "route" composé de représentants des employeurs et des salariés, à faire des propositions concernant une formation professionnelle obligatoire et une formation continue appropriée et visant à introduire dans les règlements n° 3820/85/CEE et n° 3821/85/CEE du 20 décembre 1985 les travaux autres que la conduite.

En matière d'appareil de contrôle, la nécessité d'un chronotachygraphe plus sûr et plus performant en terme de lisibilité, de simplicité et d'aide à la gestion tout en permettant des contrôles plus efficaces conduit la France à préférer une version entièrement électronique de cet appareil, alors que la commission a proposé une version intermédiaire s'appuyant sur l'appareil actuel en conservant l'utilisation du disque et lui ajoutant un dispositif de carte à mémoire propre au conducteur.

Les pays signataires de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR) auquel ont adhéré en 1994 la Bosnie-Herzégovine et la Lettonie, ont l'obligation, depuis avril 1995, de faire équiper leurs véhicules du chronotachygraphe.

1-2.2. Sur le plan national, un contrat de progrès dans le transport routier de marchandises

- Les aspects sociaux

Les conclusions du groupe de travail du plan présidé par Georges Dobias, directeur général de l'Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité (INRETS), issues des travaux réalisés en 1993, ont été remises le 5 mai 1994 au Premier Ministre qui en a retenu les orientations, notamment pour ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail et la sécurité dans le transport routier de marchandises.

Pour les conditions de travail, il est apparu que leur amélioration était d'abord conditionnée par une meilleure connaissance des durées de service constatées, afin de pouvoir ensuite les réduire.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux, invités à rechercher par la négociation les possibilités d'aboutir, pour ce qui concerne plus particulièrement le transport de marchandises zone longue, à l'amélioration des conditions de travail des conducteurs routiers sont parvenus à un accord le 23 novembre 1994.

Cet accord qui porte sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises "grands routiers" ou "longue distance", a pour but de mettre un terme aux dépassements anarchiques des durées de conduite et des durées de service des conducteurs "grands routiers", ainsi qu'à l'opacité et l'inégalité de leurs rémunérations. Il vise également à mettre fin aux situations de dérèglement des conditions de concurrence inacceptables pour la profession et dont les conséquences sur les conditions de travail des chauffeurs routiers et sur la sécurité sont dénoncées par tous. Il est logiquement complété par les dispositions sur la sécurité et la modernisation des transports routiers, qui prévoient notamment que les prestations de transport seront dorénavant rémunérées sur la base du temps passé, et qui font partie de la loi n° 95-96 du 1er février 1995 concernant les clauses abusives et la présentation des contrats et régissant diverses activités d'ordre économique et commercial.

Les partenaires sociaux sont tombés d'accord sur deux objectifs : le décompte et la rémunération des heures effectivement passées par les conducteurs "grands routiers" au service de leur employeur d'une part et d'autre part la diminution effective de leurs durées de service.

La mise en oeuvre de cet accord a donné lieu à la circulaire ministérielle du 29 décembre 1994 et doit refléter l'esprit qui a présidé à sa conclusion, qui est d'assainir durablement, les pratiques constatées. Elle sera réalisée par étapes, la première d'entre elles étant, au 1er octobre 1995, la transparence des heures effectivement passées par les conducteurs "grands routiers" au service de leur employeur et du bulletin de paie, et leur rémunération effective, l'attribution de repos récupérateurs dans les conditions prévues par l'accord et une durée des heures effectuées ne devant en aucun cas excéder 240 h par mois et 60 h en semaine isolée. Les autres étapes relatives à la poursuite de la diminution des heures effectuées par les conducteurs concernés sont fixées au 1er janvier 1997 (230 h par mois, 56 h en semaine isolée), au 1er janvier 1998 (220 h par mois) et au 1er janvier 1999 (200 h par mois), ces deux derniers paliers étant toutefois subordonnés à une harmonisation européenne plus complète.

- Le volet formation

Les partenaires sociaux ont également été invités par le Premier Ministre le 5 mai 1994 à se mettre d'accord sur une formation minimale initiale et continue obligatoire pour les conducteurs routiers de marchandises. Un accord est intervenu le 20 janvier 1995 qui prévoit une mise en oeuvre de ces dispositions dans le transport de marchandises pour compte d'autrui à compter du 1er juillet 1995.

- La sécurité et la prévention des accidents du travail

L'amélioration de la sécurité et la prévention des accidents du travail a conduit par ailleurs à mener en 1994, au sein d'un groupe de travail spécifique, une réflexion pour rechercher les mesures de nature à faire diminuer le nombre et la gravité des accidents du travail, tant en circulation qu'à l'arrêt. Ce groupe de travail, auquel ont été associés les représentants des employeurs et des salariés du secteur a rendu son rapport le 24 février 1995 et a préconisé au total 57 mesures de nature à améliorer à terme cette situation.

La mise en oeuvre de ces orientations est d'ores et déjà en cours que ce soit pour la connaissance des accidents du travail dans ce secteur, la formation initiale et continue des conducteurs, la transparence de leur activité et la prévention des risques liés aux activités terminales; la coordination de la profession avec ses partenaires publics et para-publics, sur le terrain, dans une double approche "sécurité" et "qualité" est par ailleurs encouragée.

- ***L'observation sociale***

Enfin, la mise en place d'un dispositif d'observation sociale dans les transports routiers de marchandises a été entreprise pour un meilleur suivi des conditions de travail effectives des conducteurs et va se traduire sur le plan national par la publication d'un bulletin trimestriel de conjoncture sociale et d'un rapport annuel sur l'emploi, les rémunérations, la durée du travail et les accidents du travail que viendront notamment alimenter les résultats d'une enquête annuelle sur la durée effective du travail des conducteurs routiers de transport de marchandises. Des expériences pilotes vont également être lancées en 1995 pour mettre en place une observation sociale régionale dans ce secteur d'activité dans six régions (Nord-Pas-de-Calais, Pays de la Loire, Rhône-Alpes, Provence Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon et Midi Pyrénées).

- ***Le contrôle et les sanctions***

Quatre circulaires ont été prises en matière de politique de contrôle et de sanctions administratives entre janvier et mai 1994, et des dispositions sur le renforcement des sanctions ont été adoptées en même temps que celles sur le contrat de transport en février 1995. Ce dispositif doit être considéré comme une part de la contribution de l'Etat à l'assainissement du secteur, tel que préconisé dans le contrat de progrès sus-cité.

* circulaire du 7 janvier 1994 donnant instructions aux Préfets de Région pour qu'ils activent des commissions de sanctions administratives : reconstitution, réunion semestrielle, bilan des contrôles, définition du comportement infractionniste grave et répété

* circulaire du 7 mars 1994 faisant des Préfets de Région les chefs d'orchestre de l'activation des enquêtes sur les cas douteux de sous-traitance avec définition des situations à problème : affrètement en cascade, plus de 15 % du chiffre d'affaire en sous-traitance pour un non-commissionnaire et relations croisées entre loueur, locataire et donneur d'ordre

* circulaire du 8 mars 1994 sur la coordination de l'action de l'Inspection du travail des transports et des contrôleurs des transports terrestres

* circulaire du 14 mars 1994 des Ministres des Transports, de l'Intérieur, de la Défense, c'est à dire produisant des effets sur les effectifs de contrôle en uniforme et donnant des objectifs de contrôle commun et de coordination de tous les services dans les Plans Régionaux de Contrôle

La loi 95/96 du 1er février 1995 (JO du 2 février 1995) crée un délit pour la modification volontaire du limiteur de vitesse, réprimé par un an de prison et 200.000 F d'amende, et renforce les sanctions dans les cas suivants :

- emploi irrégulier ou falsification du chronotachygraphe (200.000 F d'amende),

- exercice illégal des professions de loueur, transporteur ou commissionnaire ou dans des conditions irrégulières (1 an de prison et 100.000 F d'amende),
- obstacle au contrôle (6 mois de prison et 25 000 F d'amende),
- présentation de renseignements fallacieux à l'occasion d'enquêtes administratives (2 ans de prison et 200 000 F d'amende).

D'autre part, le chapitre II de cette loi pose le principe de la rémunération de la prestation de transport sur la base du temps passé et de la présence de prestations de nature différentes, dont la trace est prévue par l'obligation d'inscription des durées nécessaires à la réalisation des prestations et de transmission écrite des informations nécessaires à l'exécution du contrat, ainsi que de transcription des heures d'arrivée et de départ et prestations annexes sur un document conservé sur le véhicule. La disposition écrite de ces éléments devrait améliorer la lisibilité des conditions de travail et faciliter l'exercice du contrôle.

1-2.3. L'évolution des conventions collectives -

A- Les transports urbains

La négociation collective dans le secteur se déroule à la fois au niveau des réseaux de transports publics urbains et au niveau national. Les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont régis par une convention collective nationale conclue le 11 avril 1986 par l'Union des Transports Publics d'une part, et les six organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, FNCR) et étendue par arrêté en 1993.

La commission paritaire "transports urbains", présidée par un représentant du Ministre chargé des transports et au sein de laquelle se déroulent notamment les négociations annuelles relatives aux rémunérations nationales professionnelles, s'est réunie à six reprises en 1994.

Dans la perspective d'une modernisation de la convention collective, les partenaires sociaux sont convenus d'inscrire les thèmes suivants dans le programme de travail de la commission :

- le salaire minimum conventionnel
- les classifications et la formation professionnelle
- la sécurité
- l'encadrement
- la retraite et la prévoyance
- le droit syndical
- l'organisation du travail.

Les réunions tenues en 1994 ont été consacrées aux problèmes des salaires minima conventionnels, en particulier à la résorption des salaires minima conventionnels inférieurs au SMIC. Un accord portant sur "l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994 et la mise en place provisoire de salaires minima mensuels" a été conclu le 7 juillet 1994 (cf paragraphe 5-1.3. en 5° partie, sur les rémunérations).

Les questions relatives aux classifications et à la formation professionnelle d'une part, à la sécurité d'autre part, sont traitées respectivement dans le cadre de la commission nationale emploi-formation de la branche et d'un groupe de travail. Leurs travaux, menés activement depuis le dernier trimestre 1994, devraient déboucher en 1995 par la négociation, au sein de la commission paritaire, de deux accords spécifiques.

B- Les transports routiers

La négociation collective dans ce secteur se déroule essentiellement au niveau national. Les rapports entre employeurs et salariés sont régis par une convention collective nationale qui a été conclue en 1950, modifiée par avenants à de très nombreuses reprises. A cette convention ont été également adjoints, par strates successives, des accords et des protocoles divers, eux-mêmes quelquefois amendés, tenant compte des spécificités de certaines activités et de certains métiers ou établis dans des domaines particuliers (retraite complémentaire, prévoyance, participation...).

La commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation (CNIC), dont l'instauration est prévue à l'art. 23 des dispositions générales de la convention collective, est présidée par un représentant du Ministre chargé des transports, et composée de représentants des organisations professionnelles patronales et de représentants de six organisations syndicales représentatives de salariés.

Cette commission, dont l'activité est intense, et qui s'est réunie de très nombreuses fois, a donné naissance à 6 accords en 1994, ainsi qu'à un accord dans les premiers jours de 1995 :

- **quatre accords portant sur les salaires** des ouvriers, des techniciens et agents de maîtrise, des employés, des ingénieurs et cadres en date du 1er juillet 1994 ; cf une présentation plus détaillée de ces accords au paragraphe 5-1.2. de la 5^o partie

- **un accord sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération** des personnels de conduite marchandises "grand routiers" ou "longue distance", conclu le 23 novembre 1994, par l'UFT, l'UNOSTRA, FO-UNCP, et la FGTE-CFDT. Cet accord est rattachable à la démarche du contrat de progrès et a été plus largement présenté au paragraphe 1.2.2 .

- **un accord national portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation OPCA "Transports"**, signé le 28 décembre 1994, par l'UFT, l'UNOSTRA, FO-UNCP, la FGTE-CFDT, la CFTC, la FNCR, la CGT, la CFE-CGC, soit à l'unanimité des parties. Cet accord a été modifié par trois avenants, le dernier ayant été conclu le 25 avril 1995, visant à l'élargissement du champ de compétence de l'OPCA "transports" à des activités connexes (navigation intérieure, agences de voyage et transports maritimes).

- **un accord cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers "Marchandises"**, conclu le 20 janvier 1995, par l'UFT, l'UNOSTRA, FO-UNCP, la FGTE-CFDT, la CFTC, la FNCR, lui aussi rattachable à la démarche du contrat de progrès pour le transport routier.

La troisième partie reviendra sur ces deux accords en matière de formation.

C- Transport aérien -

Le décret 94-918 du 17 octobre 1994 modifiant le décret 86-1247 du 5 décembre 1986 permet au personnel navigant de bénéficier du temps partiel parental conformément à la loi n°91-1 du 3 janvier 1991. La durée du travail du personnel navigant est définie par les articles D.422-3 et D.422-10 du code de l'aviation civile qui prévoient une base mensuelle moyenne et maximale puis trimestrielle, semestrielle et annuelle. Aussi le bénéfice du congé parental à temps partiel ne peut se faire que sur la base d'une période minimale d'activité d'un mois.

L'extension du congé parental à mi-temps au congé parental à temps partiel ouvre la possibilité d'alterner des périodes multiples de mois entiers d'activité et d'inactivité. L'objectif visé est de privilégier la fréquence des périodes non travaillées afin de respecter l'esprit de la loi qui consiste à permettre aux parents d'être le plus souvent possible auprès de leur enfant.

Conformément au titre III de la loi quinquennale, un accord a été conclu le 27 décembre 1994 entre la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande (FNAM) et les différentes organisations représentatives de salariés dans le transport aérien sur la formation professionnelle. Il prévoit la création d'une section professionnelle paritaire et l'adhésion à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé Interbranches (OPCIB) qui est une émanation de l'Union Interprofessions Enseignement. Enfin, il renvoie la fixation des taux de contribution, la composition du groupe technique paritaire chargé d'assurer les relations entre l'OPCIB et la section professionnelle paritaire ainsi que les modalités de délégation à l'UNIFE, à un accord à intervenir avant le 31 mars 1995.

Dans le cadre de la convention collective nationale du personnel au sol un accord sur les salaires a été signé le 6 août 1994 (voir 5-1.5.).

La convention collective nationale des personnels navigants des entreprises de travail aérien et assimilées a été dénoncée le 18 juillet 1994, et fait l'objet d'une renégociation.

1-2.4. Les entreprises à statut -

A- La R.A.T.P.

Aucune modification n'a été apportée au statut de la RATP en 1994.

B- La S.N.C.F.

a)- Par décision du 23 septembre 1994, le Ministre des transports a homologué les modifications aux articles 1, 5, 9 et 10 du chapitre 6 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

Ces modifications se rapportent aux conditions de notation, et plus précisément au regroupement au 1er avril des notations pour l'avancement en qualification et en niveau.

b)- L'accord sur le travail à temps partiel et la cessation progressive d'activité.

Le 17 janvier 1995, six organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC, FHC, CFE-CGC, SNCS) ont signé un accord collectif destiné à développer de nouvelles possibilités d'exercice du temps partiel, en particulier son extension à toutes les catégories de personnel, et la mise en place d'une cessation progressive d'activité.

- Travail à temps partiel pour les agents du cadre permanent :

Un double principe a été retenu : le volontariat de l'agent et la compensation intégrale du temps libéré du fait du développement du temps partiel par embauchage au cadre permanent à temps complet.

La durée du travail est comprise entre 50% et 80% de la durée du travail réglementaire du régime de travail de l'agent, et la rémunération est proportionnelle au temps de travail retenu. Les bénéficiaires sont tous les agents du cadre permanent commissionné sans limitation de durée. Le cas du personnel de conduite reste soumis à l'expérimentation dans les conditions décrites par l'accord.

- Cessation progressive d'activité :

Le principe est également celui du volontariat de l'agent et de l'accord de l'entreprise.

Le travail est effectué à mi-temps avec une rémunération au titre de l'activité salariée à mi-temps et une indemnité complémentaire (25% du salaire journalier de référence à temps complet).

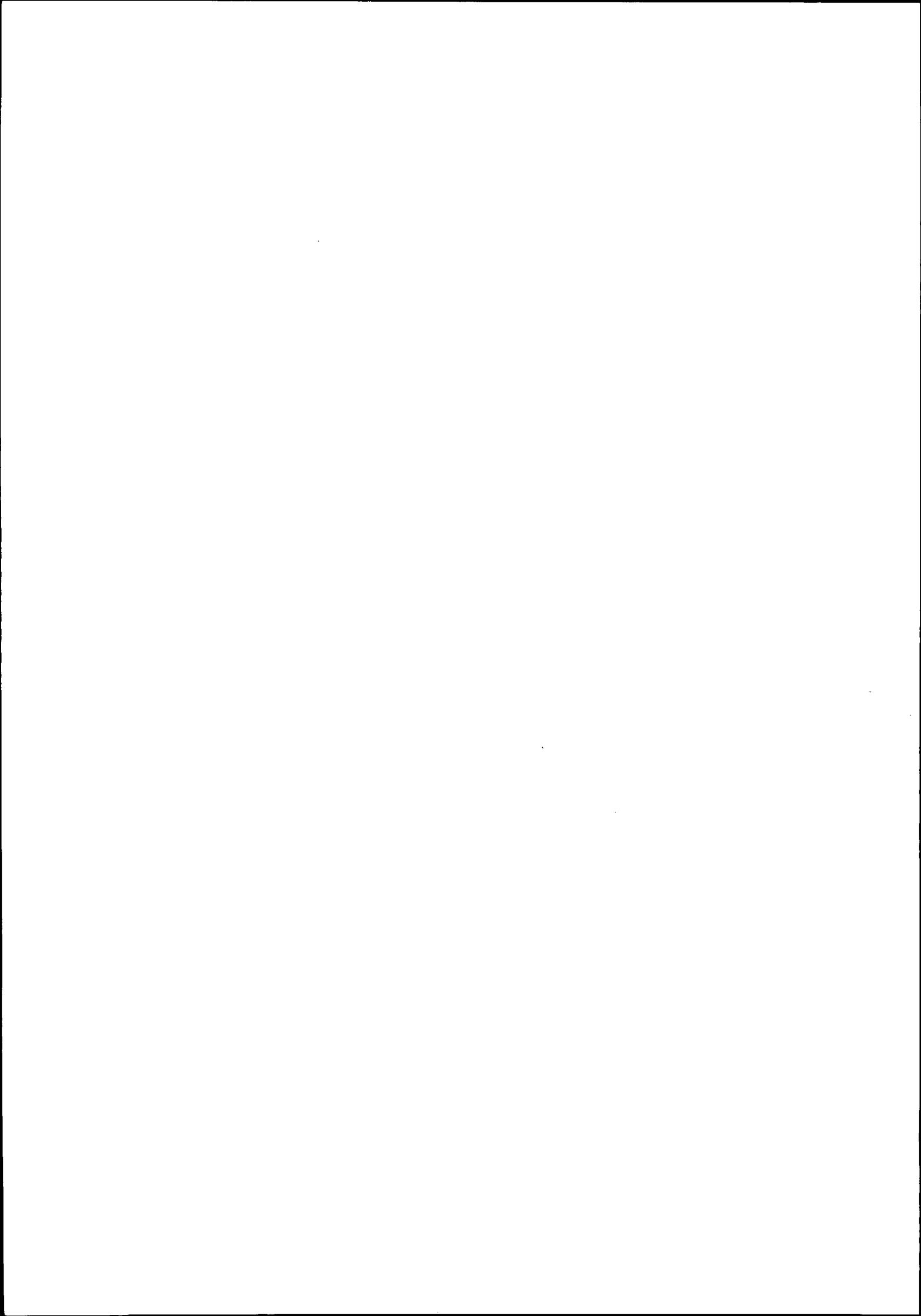
Les bénéficiaires sont tous les agents du cadre permanent âgés d'au moins 50 ans, comptant 15 ans de service dans l'entreprise, apte physiquement à exercer un emploi.

- Les embauches liées au développement du temps partiel et à l'introduction de la cessation progressive d'activité seront réalisées au cadre permanent à temps complet, et devront être faites selon les modalités suivantes :

- une embauche pour un "équivalent agent à temps complet" libéré par le développement du travail à temps partiel,
- une embauche pour trois cessations progressives d'activité avant 52 ans,
- une embauche pour quatre cessations d'activité à partir de 52 ans.

Un bilan central des emplois rendus disponibles et des embauches correspondantes sera présenté aux organisations syndicales signataires chaque année.

* *
*



Deuxième Partie

SITUATION DE L'EMPLOI

L'année 1994 est marquée par l'apparition des premiers signes d'une relance de l'emploi dans l'ensemble de l'économie.

Dans les transports, la situation de l'emploi tend également à se rétablir, essentiellement grâce aux entreprises privées dont les effectifs augmentent alors que ceux des grandes entreprises nationales continuent, dans leur ensemble, à diminuer.

La baisse des défaillances d'entreprises, la hausse des créations confortent les perspectives d'amélioration du secteur où le nombre de demandeurs d'emplois a diminué à la fin 1994 dans une proportion égale à celle de l'ensemble de l'économie, évolution uniquement imputable aux transports terrestres.

* *

*

Selon les estimations de l'INSEE, (cf tableau suivant), la diminution de l'emploi salarié dans le secteur (a) des transports, qui avait été sensible en 1993 (- 0,7%), s'est stabilisée en 1994 : on constate même une augmentation de 0,1%. L'ensemble de l'économie connaît une évolution plus nette puisqu'on y enregistre une hausse de 0,5% des effectifs (90 000 emplois).

Les effectifs de l'ensemble des entreprises privées de transport, dont l'évolution avait été légèrement négative en 1992 (- 0,4%), positive en 1993 (+ 0,3%) augmentent plus nettement en 1994 : + 1,3%.

(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.

EFFECTIFS SALARIES DES SECTEURS DU TRANSPORT

(en milliers)

	1990	1991	1992	1993	1994
GEN de Transport					
. S.N.C.F.	202,1	198,6	198,1 (1)	192,1	185,7
. R.A.T.P.	38,3	38,5	38,4	38,2	38,5
. AIR FRANCE	32,2	32,0	37,1 (2)	34,9	34,1
. AIR INTER	10,1	9,9	10,0	10,1	9,9
total des GEN	282,7	279,0	283,6	275,3	268,2
<i>en évolution %</i>	- 0,8	- 1,3	1,6	- 2,9	- 2,6
Hors GEN transport	594	603,7	601,2	603,1	611,1
<i>en évolution %</i>	3,1	1,6	- 0,4	0,3	1,3
Total transport	876,7	882,7	884,8	878,4	879,3
<i>en évolution %</i>	1,8	0,7	0,2	- 0,7	0,1
Total économie	19 560	19 652	19 583	19 446	19 536
<i>en évolution %</i>	1,5	0,5	- 0,4	- 0,7	0,5

Source : I.N.S.E.E. S.N.C.F. R.A.T.P. AIR FRANCE.

(1) Intégration de plus de 5.000 contractuels.

(2) Augmentation des effectifs GEN due à la fusion avec U.T.A. et diminution correspondante des effectifs hors G.E.N..

Pour les G.E.N., on constate à la lecture du tableau ci-dessus une baisse constante des effectifs depuis 1990, la hausse indiquée pour 1992 étant artificielle, puisqu'elle a résulté de deux facteurs qui n'ont pas constitué des créations d'emplois : à la S.N.C.F. l'intégration de 5.000 contractuels et à AIR FRANCE l'addition des 6.000 salariés d'U.T.A., auparavant comptabilisés hors G.E.N..

En 1994, cette baisse s'est confirmée : - 2,6%

SNCF : - 3,3%

Air France : - 2,3%

Air Inter : - 2 %.

Seule la RATP a augmenté ses effectifs : + 0,8%

L'ensemble de ces évolutions se traduit, par un gain de 8.000 emplois dans les entreprises privées, essentiellement en transport routier et par une baisse d'environ 7.000 emplois en GEN.

La part des effectifs salariés des secteurs du transport dans le total des salariés de l'économie tendrait à diminuer légèrement :

	Effectifs des 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
1987	837,6	18 681	4,48
1992	884,8	19 583	4,52
1993	878,4	19 446	4,52
1994	879,3	19 536	4,5

* en milliers

- Suivant les moyennes annuelles établies par l'I.N.S.E.E., les effectifs des salariés de la branche(a) du transport ont évolué en 1990 et 1993 de la façon suivante :

EVOLUTION DES SALAIRES PAR BRANCHE (en %)

	1991	1992	1993	1994	1994 niveau
68- Transports ferroviaire (1)	- 2,3	- 2,6	- 2,8	- 3,3	106,5
691- Transports rout. de march	+ 1,6	+ 1,1	- 0,2	+ 1,6	223,5
692- Autres transp. ter.	+ 1,6	+ 0,9	0	+ 1,8	175,6
70- Navigation intérieure	0	0	0	- 8,3	2,2
71- Transports maritime	+ 1,8	- 1,2	- 1,2	- 12,0	14,7
72- Transports aériens	- 0,3	- 0,2	- 4,3	- 2,0	58,6
73-4- Act. annexes	+ 1,6	- 1,1	- 1,2	- 1,3	195,2
Ensemble transport	+ 0,9	- 0,2	- 1,1	- 0,4	776

Sources : INSEE (jusqu'à 1992) U.N.E.D.I.C., enquête ACEMO, S.N.C.F., R.A.T.P.

Notes : L'estimation pour 1994 est basée sur des données de l'U.N.E.D.I.C., restreintes aux établissements de plus de 10 salariés, données recalées sur l'évolution globale de l'emploi dans le secteur des transports telle qu'elle est fournie par l'enquête ACEMO. Les données de l'U.N.E.D.I.C. ne distinguent pas les transports maritimes et fluviaux

L'évolution des effectifs de la branche est différente de celle des effectifs du secteur, notamment pour le transport ferroviaire où l'emploi de la branche ne représente que 57% des effectifs de la S.N.C.F., par exclusion des activités auxiliaires tels que entretien des voies et du matériel, publicité, etc...

L'emploi salarié évolue de façon négative dans l'ensemble des activités, sauf en transports routiers de marchandises et dans les autres transports terrestres.

L'emploi non salarié dans les transports (cf. tableau n°1 en annexe) représente, selon les estimations provisoires de l'INSEE, environ 64.100 personnes, concentrées à 92% dans la branche "transports routiers" (47,5% en TRM et 44,5% en TRV).

(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.

La baisse en niveau enregistrée depuis 1992 tend à se stabiliser, et la part des non-salariés dans l'ensemble des effectifs reste aux alentours de 7,6%.

Si l'on compare l'évolution des emplois non salariés dans les transports et dans l'ensemble de l'économie sur 10 ans, on constate pour une augmentation des emplois salariés équivalente (environ + 6%), une diminution des non salariés dans l'ensemble des activités de 20% et une augmentation dans les transports de + 2,4%.

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 1993, pour l'ensemble du secteur "transports et communications" hors GEN, codes APE - NAF n° 60 à 64 qui comprend les transports terrestres, les transports par eau, les transports aériens, les auxiliaires et également les postes et télécommunications" (qui représentent 1,9% des établissements et 2,3% des effectifs).

Ces données, très globales, permettent les observations suivantes :

- Les établissements de 1 à 50 salariés représentent près de 95 % des établissements dans les activités considérées et emploient près de 55 % des salariés.

- 48 % des établissements ont de 1 à 4 salariés (7 % des effectifs).
- 47 % ont de 5 à 50 salariés (48 % des effectifs).

- Les établissements de plus de 50 salariés représentent 5 % des établissements dans les activités considérées et emploient près de 45 % des effectifs.

2-1.2. Créations et défaillances d'entreprises -

Les défaillances d'entreprises peuvent être comptabilisées soit à la date de leur publication au Bulletin Officiel d'Annonces Civiles et Commerciales (BODACC) soit à la date du jugement (plus près de la réalité).

On a choisi de présenter deux types de séries : les données générales suivant la date de publication, de façon à compléter les séries annuelles précédentes, et les données à la date du jugement, en particulier concernant les T.R.M.

a- Données de l'I.N.S.E.E. à la date de publication

Le tableau n° 2 décrit les évolutions des défaillances d'entreprises dans l'ensemble des activités, et dans quelques secteurs.

On constate en 1994 une inversion de tendance : le nombre de défaillances diminue, tant pour l'ensemble des activités (- 8,8%) que pour les transports (- 6,2%) .

b- Données de l'INSEE à la date du jugement

- Défaillances

(source INSEE BODACC)

	1990	1991	1992	1993	1994
Ensemble de l'économie	47 118	52 965	57 796	60 021	56 318
<i>Evolution en %</i>		+ 12,4	+ 9	+ 9	- 6,9
Ensemble Transport	2 128	2 310	2 398	2 616	2 381
<i>Evolution en %</i>		+ 8,5	+ 3,8	+ 9	- 9
Dont T.R.M. (602L-602M)	1 484	1 641	1 629	1 794	1 632
<i>Evolution en %</i>		+ 10	- 0,7	+ 10	- 9

On constate un changement de tendance entre 1993 et 1994 : le nombre de défaillances jugées dans l'année, qui augmentait progressivement jusqu'à l'année précédente, diminue au contraire en 1994.

Cette évolution est identique pour l'ensemble des transports, comme pour les transports routiers de marchandises (interurbain et proximité).

- Créations

Les créations sont centralisées dans le Système Informatique Répertoire des Entreprises et les Etablissements (SIRENE) de l'INSEE.

Source INSEE - SIRENE

	1993	1994
Ensemble Transport	9 823	10 658
<i>Evolution en %</i>	- 10	+ 8,5
dont TRM (602L-602M)	5 179	5 805
<i>Evolution en %</i>	- 20	+ 12

On constate une augmentation du nombre de créations pour l'ensemble des activités de transports, et dans une proportion plus marquée, pour les entreprises de transport routier de marchandises.

Après trois années difficiles, la baisse des défaillances et l'augmentation sensible des créations témoignent d'une amélioration de la situation des entreprises de transport.

Il faut cependant noter que le recul des défaillances, dû évidemment à l'effet positif de la reprise de la croissance, est attribuable également à une modification de la démographie des entreprises : la baisse du nombre de créations depuis 1991 a eu une incidence sur le nombre de défaillances, les entreprises récentes, les plus fragiles, étant plus exposées à un dépôt de bilan.

2-1.3. Chômage Indemnisé au 31 décembre 1993

Les données proviennent de l'U.N.E.D.I.C. 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.

Remarques préliminaires :

- La population des allocataires retenus comprend les chômeurs indemnisés au titre d'une allocation du régime d'assurance : Allocation de Base Exceptionnelle (ABE), Allocation de Base (AB), Allocation de fin de droit (AFD), Allocation Unique Dégressive (AUD).

Le changement de réglementation de l'assurance chômage intervenu le 1er août 1992 a occasionné la création de l'AUD qui, fusionnant les trois allocations existantes (ABE, AB et AFD), constitue une allocation dégressive par période de quatre mois, après une période de prise en charge au taux plein, variable selon l'âge et les références de travail de l'allocataire. De plus, les conditions d'entrée en indemnisation ont été durcies : 4 mois de travail dans les 8 derniers au lieu de 3 dans les 12 derniers.

Le basculement de l'ensemble des allocations en AUD s'est effectué au 1er avril 1993 : on compte donc au 31 décembre 1993 une majorité d'allocataires en AUD, seuls les plus âgés demeurent dans leur allocation d'origine.

- D'autre part, les activités de transport prises en compte correspondent à la nouvelle nomenclature NAF soit :

- 60 - Transports terrestres (ferroviaires - routiers - urbains)
- 61 - Transports par eau (fluvial - maritime)
- 62 - Transport aérien
- 63 - Auxiliaires de transports

Pour ces deux raisons, il n'a pas été possible de continuer les séries relatives à l'évolution des types d'allocation d'une part, et du chômage dans les différents modes de transport d'autre part.

A - Nombre de chômeurs indemnisés - Entrées et sorties

La détérioration de la conjoncture économique en 1993 s'est traduite pour l'ensemble des activités par une réduction des effectifs et une hausse significative du nombre de bénéficiaires d'une allocation du régime d'assurance chômage qui a atteint 2 070 754 soit 150 000 de plus qu'en 1992 (soit + 7,7%). Le taux de chômage indemnisé, calculé sur l'effectif salarié de 13 711 233 a atteint 13,1%, augmentant d'un point sur 1992.

- Les entrées en indemnisation en 1993 (cf. tableau n°4)
 - Le nombre d'entrées en indemnisation a été, pour l'ensemble de l'économie de 1.702.169 soit 1,1% de plus qu'en 1992, alors que les effectifs salariés baissaient de 0,9%;
 - dans les activités de transport considérées (Code APE 60-61-62-63 hors GEN), le total des entrées en indemnisation a été de 50.998. On constate que le taux d'entrée, calculé par rapport à l'effectif présent au 31 décembre, reste globalement inférieur dans les transports à celui valable dans l'ensemble de l'économie : 8,7% par rapport à 12,4%.
- Les sorties d'indemnisation en 1993 (cf tableau n° 4 bis)

Les sorties d'indemnisation ne correspondent pas toujours avec la sortie du chômage : il peut y avoir entrée en formation, épuisement des droits ou radiation des listes de l'ANPE. En 1993, dans l'ensemble des activités, les retours à l'emploi ont représenté moins de 40% des sorties (soit plus de deux points de moins qu'en 1992).

- Le nombre des sorties en indemnisation a été pour l'ensemble de l'économie, de 1 527 196 soit 89,7% des entrées (en 1992 il en représentait 88,7%)
- Dans les activités de transport considérées, le total des sorties a été de 45 808 soit 89,8% des entrées.

Par mode, le niveau est différent; il se situe :

- à 90% pour le transport terrestre
- à 86,6% pour le transport aérien
- à 89,9% pour les auxiliaires.

S'il y a eu, en 1993, moins d'entrées en indemnisation dans les transports que dans l'ensemble de l'économie, les caractéristiques du chômage ont été comparables : un nombre inférieur de sorties par rapport aux entrées permet de conclure à un allongement de la durée du chômage.

B - Nombre de chômeurs indemnisés par tranche d'âge

On constate depuis 1992 deux diminutions d'entrées en indemnisation :

- des plus jeunes (- de 20 ans) explicable en partie par le changement de réglementation qui implique, pour bénéficier du régime d'assurance d'une durée d'affiliation plus longue et écarte ainsi une population essentiellement composée de jeunes dont les références de travail sont courtes;
- des plus âgés (+ de 55 ans) du fait de l'intensification du dispositif de préretraites.

Ces précisions apportées, les plus forts pourcentages de chômeurs indemnisés se situent toujours, pour l'ensemble des activités relevant de l'UNEDIC, entre 20 et 25 ans.

Pour les activités de transport considérées, la classe d'âge la plus touchée reste celle des 25-30 ans, en transport terrestre, comme en transport aérien.

- Les moins de 35 ans, qui constituent 63,8% des indemnisés dans l'ensemble de l'économie, en représentent 69,9% chez les auxiliaires, 72,1% en transport aérien, et 59,6% en transport terrestre.

- Pour les plus de 55 ans, les taux d'entrée en indemnisation tendent à être deux fois plus élevés en transport aérien que dans les autres activités : il semble donc que les entrées en préretraite ne progressent pas, ce qui peut expliquer le maintien du fort taux de chômage des jeunes dans ce mode.

C- Nombre de chômeurs indemnisés, répartis selon la taille de l'entreprise

Les entrées en chômage restent proportionnellement plus nombreuses dans les entreprises de moins de 5 salariés, sauf dans le transport aérien compte-tenu de la spécificité de la répartition des effectifs par taille de cette activité (cf. tableau n°13).

2-1.4. Nombre de demandeurs d'emplois en 1994 (31 décembre) -

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

Statistiques du ministère du travail

Les statistiques du ministère du travail permettent de connaître l'évolution du nombre des demandeurs d'emplois à partir de la dernière activité exercée *donc, pour la présente étude, d'actifs travaillant précédemment dans les transports*. 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..

En 1992, on avait constaté une très nette augmentation du nombre des demandeurs d'emplois du secteur transport (code NAP) et de la moyenne des demandeurs d'emplois de la branche transport par rapport aux demandeurs d'emplois de l'ensemble des activités : 3,11 en 1992 contre 3,01 en 1991.

Mais le passage du code NAP en code NAF entraîne une rupture de série en 1993.

Ainsi le tableau suivant, qui rappelle les chiffres des années précédentes, présente ceux de 1993 et 1994 correspondant à la nouvelle nomenclature, et permet ainsi d'établir une comparaison entre les deux dernières années :

	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	2,43
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
1er trimestre 1993	74 089	2 288 532	3,23
2e trimestre 1993	72 477	2 214 362	3,27
3e trimestre 1993	77 655	2 375 543	3,27
4e trimestre 1993	82 919	2 451 184	3,38
Moyenne 1993	76 785	2 332 405	3,29
1er trimestre 1994	81 182	2 371 540	3,42
2e trimestre 1994	74 399	2 207 409	3,37
3e trimestre 1994	75 705	2 294 542	3,29
4e trimestre 1994	78 872	2 330 586	3,38
Moyenne 1994	77 539	2 301 019	3,37

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

L'augmentation de la part des demandes d'emplois d'actifs provenant des transports, dans l'ensemble des demandes d'emplois constatées les années précédentes se confirme.

Le tableau suivant, établi pour le 4e trimestre de chaque année, rappelle que la progression entre 1989 et 1992 des demandes d'emploi de chômeurs travaillant auparavant dans les transports avait été plus sensible que dans l'ensemble de l'économie pour atteindre en 1992 10,2% (à comparer à 5,6%).

Après la rupture de série entre 1992 et 1993, la comparaison est à nouveau possible entre 1993 et 1994 : on constate fin décembre une diminution des demandeurs d'emplois dans une proportion pratiquement identique, tant pour les transports que pour l'ensemble de l'économie.

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

(en milliers)

Code NAP	1989	1990	1991	1992	Code NAF	1993	1994
68 T. ferrov.	2,5	2,3	2,3	2,1	60		
69 T. routiers	37	41,3	46,7	51,6	60 T. terrestre	55,1	47,5
70 Navig. intér.	0,6	0,7	0,8	0,8) 61 T. par eau		
71 T. maritime	3	2,9	3	3,1) " " " "	6,2	6,5
72 T. aériens	1,9	2,2	3,1	3,6	62 T. aérien	6,1	6,9
73 - 74 Services an. et auxil.	7,4	8,4	10,6	12	63 Auxiliaires	15,5	18
TOTAL TRANSPORT	52,4	57,8	66,4	73,2	TOTAL TRANSPORT	82,9	78,9
<i>Evolution</i>	<i>- 0,6</i>	<i>+ 10,3</i>	<i>+ 14,9</i>	<i>+ 10,2</i>	<i>Evolution</i>		<i>- 4,8</i>
TOTAL ÉCONOMIE	1 982	1 963	2 163	2 285	TOTAL ÉCONOMIE	2 451,2	2 330,6
<i>Evolution</i>	<i>- 3,3</i>	<i>- 1,0</i>	<i>+ 10,2</i>	<i>+ 5,6</i>	<i>Evolution</i>		<i>- 4,9</i>

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

N.B. : le changement de nomenclature entraîne une rupture de série entre 1992 et 1993

Si l'on considère la proportion de chaque mode dans ces demandes d'emploi, on observe une diminution importante de la part des transports terrestres (-13,8%) qui sont les premiers à bénéficier de la reprise face à une augmentation de celles des transports par eau, des transports aériens et des auxiliaires de transport.

2-1.5. Chômage partiel -

Les données globales sont disponibles pour 1993 et 1994 :

D'après les statistiques du Ministère du Travail, le nombre de demandes de journées indemnisables au titre du chômage partiel s'est élevé, pour l'ensemble des activités à 24 millions en 1993 (soit + 60% sur 1992) et 15 millions et demi en 1994 (soit - 36%).

L'année 1993 a donc été marquée par les plus fortes demandes, justifiées par la crise et par les perspectives jugées mauvaises. 46% des demandes ont donné lieu à indemnisation.

En 1994, la conjoncture meilleure et une certaine confiance ont entraîné moins de demandes, qui, cependant, ont été plus nombreuses à être transformées en journées indemnisées : 57%

Les données par activité ne sont disponibles que pour 1993, à la suite d'un mouvement de grève des services du Ministère du Travail.

Le nombre de demandes de journées indemnissables au titre du chômage partiel s'est élevé, pour l'ensemble des activités de transport (Code NAP) à 154 938 soit une progression de 36% sur 1992, presque deux fois moindre que celle subie pour l'ensemble de l'économie = + 60%.

	Ensemble de l'économie	Transports
1991	10,7	79,3
1992	15,1	114,1
Evolution en %	+ 41	+ 44
1993	24,1	155
Evolution en %	+ 60	+ 36
1994	15,5	
Evolution en %	- 36	

Comme le montre le tableau suivant, entre 1990 et 1993 les évolutions ont été très variables selon les activités.

Pour 1994, à la date de parution du présent rapport, les données sont indisponibles.

CHÔMAGE PARTIEL de 1990 à 1993
en nombre de journées indemnissables

Activité	1990	1991	1992	1993
68 Transports ferroviaires	0	1 727	413	472
69 Transports routiers	9 498	37 102	60 608	102 704
70 Navigation intérieure	33	723	125	4 751
71 Transport maritime	382	126	5 842	2 514
72 Transport aérien	190	1 717	4 225	4 317
73 Activités annexes	9 391	4 083	3 964	8 320
74 Auxiliaires de transports	1 826	33 861	38 940	31 860
TOTAL	21 260	79 339	114 117	154 938

Source : Ministère du travail

La majorité des demandes a relevé des transports routiers qui ont enregistré une augmentation du simple au double; la plupart des demandes autorisées (101 700) a concerné 152 établissements de moins de 200 salariés et un effectif de 1 095 salariés -

2-1.6. Travail à temps partiel -

a- Les données de l'I.N.S.E.E. (salariés et non salariés)

Le tableau suivant compare la part représentée par le travail à temps partiel dans les transports à la moyenne de l'ensemble de l'économie depuis plus de dix ans (enquête emploi 1994).

	en %							
	1982	1984	1987	1989	1991	1992	1993	1994
TRANSPORTS	3,2	4	5,7	5,6	5,6	5,5	5,8	6,8
Ensemble Secteurs Economie	9,1	10,3	11,8	12	12	12,7	13,7	14,7

On constate que, contrairement à l'ensemble de l'économie où la progression a été constante pour atteindre 14,7%, la part du travail à temps partiel dans les transports, qui avait augmenté jusqu'en 1987, s'est ensuite stabilisée pour de nouveau progresser en 1994 et atteindre 6,8%.

Toutefois ce niveau reste nettement inférieur à la moyenne.

Ce poids relativement faible du temps partiel est à rapprocher de la part réduite du travail féminin dans les transports : 19% à comparer à 43% pour l'ensemble de l'économie. De plus les femmes travaillant dans les transports recourent moins au temps partiel : 24% contre 28% en 1994.

L'étude du recensement 1990 de l'INSEE avait mis en évidence la part relativement importante du temps partiel en transport terrestre de voyageurs, en transport aérien et activités annexes.

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

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...).

L'année 1985 étant gardée comme référence, les séries établies pour les transports terrestres permettent de faire les observations suivantes :

- L'essentiel du travail à temps partiel se trouve en transport de voyageurs, et cette part tend à augmenter en 1992.

Cette augmentation est particulièrement sensible en transport routiers de voyageurs où la part des salariés à temps partiel représente près du tiers des effectifs salariés. (Elle en représentait le cinquième en 1985). Cette part importante s'explique en majeure partie par le transport scolaire.

- En revanche la part du temps partiel reste faible pour l'ensemble des activités étudiées, et tend parfois à diminuer (zone longue, déménagement, LVI).

Salariés à temps partiel dans le secteur des transports terrestres

	1985	1988	1989	1990	1991	1992
T.R.M. zone longue						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	1 282	2 124	2 364	2 429	2 633	2 574
nb. total salariés (+ de 6 s.)	77 532	98 073	106 614	110 027	112 939	120 093
% de salariés à temps partiel	1,7	2,2	2,2	2,2	2,3	2,1
effectifs salariés totaux (toutes entreprises)	85 327	109 583	115 420	122 122	123 232	130 137
T.R.M. zone courte						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	1 203	2 732	2 566	2 505	2 296	2 279
nb. total salariés (+ de 6 s.)	59 625	73 263	77 299	78 193	70 050	69 335
% de salariés à temps partiel	2	3,7	3,3	3,2	3,2	3,3
effectifs salariés totaux	74 057	93 230	95 709	96 648	87 862	89 093
T.R.M. déménagement						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	486	573	598	642	864	680
nb. total salariés (+ de 6 s.)	8 155	8 687	9 620	9 786	9 649	9 706
% de salariés à temps partiel	6	6,6	6,2	6,5	8,9	7
effectifs salariés totaux	10 546	10 617	11 554	11 804	11 461	11 264
T.R.M. location véhic.ind.						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	216	298	321	292	518	397
nb. total salariés (+ de 6 s.)	19 091	20 250	19 897	20 274	21 485	20 084
% de salariés à temps partiel	1,1	1,5	1,6	1,4	2,4	2
effectifs salariés totaux	20 924	22 618	22 477	22 101	23 252	22 168
Transp. urbains de voyageurs						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	490	1 267	1 645	1 925	1 955	2 099
nb. total salariés (+ de 6 s.)	33 028	33 788	34 367	33 700	34 520	34 787
% de salariés à temps partiel	1,5	3,7	4,8	5,7	5,6	6
effectifs salariés totaux	33 031	33 830	34 394	33 821	34 600	34 787
Transp. routiers de voyageurs						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	9 129	11 389	12 693	13 329	13 634	15 307
nb. total salariés (+ de 6 s.)	43 806	45 097	47 979	48 726	48 824	50 850
% de salariés à temps partiel	20,8	25,3	26,5	27,4	27,9	30,1
effectifs salariés totaux	46 858	47 712	50 781	51 863	51 402	53 286
Aux. transp. terrestres						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	829	1 310	1 525	1 208	1 794	1 672
nb. total salariés (+ de 6 s.)	62 350	67 973	71 262	70 662	76 984	75 335
% de salariés à temps partiel	1,3	1,9	2,1	1,7	2,3	2,2
effectifs salariés totaux	63 484	69 003	72 544	71 987	78 111	76 810

Source : O.E.S.T. - I.N.S.E.E. (enquête E.A.E.).

c- Transport aérien

D'après l'E.A.E., dans l'ensemble des trois 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
1991	50 287	5 218	10,3
1992	48 949	4 158	8,5

On constate une nette augmentation en 1990 et 1991 suivie d'une diminution sensible en 1992, comme d'ailleurs de celle de l'ensemble des effectifs.

d- S.N.C.F.

La part des agents permanents utilisés à temps partiel, faible, augmente légèrement :

- 1990 : 1,53 %
- 1991 : 1,63 %
- 1992 : 1,76 %
- 1993 : 1,89 % (dont 93 % de femmes)
- 1994 : 2,03 % (dont 92 % de femmes)

La part des contractuels à temps partiel en 1994 a été de 51,7% (soit en légère baisse).

A noter que le 17 février 1995 un accord est intervenu visant à étendre la possibilité du temps partiel à toutes les catégories de personnel du cadre permanent (cf. supra 1-2.4.B)

e- R.A.T.P.

En 1994, la part des agents à temps partiel dans le total des effectifs était de 1,75% (en très légère augmentation sur 1993 : 1,70%).

2-1.7. Mobilité et structure des effectifs dans les transports

A- Mobilité de l'emploi

a- Mobilité de l'emploi dans les établissements de 50 salariés et plus

Le tableau suivant, qui reprend les statistiques provenant des déclarations des mouvements de main d'oeuvre (DMMO) du ministère du travail, permet de comparer les évolutions entre 1992 et 1993 dans les établissements de 50 salariés et plus des secteurs privés et semi-public (donc hors GEN), pour l'ensemble des activités, d'une part, et les secteurs du bâtiment génie civil et agricole et des transports, d'autre part.

**TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ
ET LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS EN 1992**

Taux pour 100 salarié(e)s présents en début d'année

	Taux de rotation	Taux d'évolution des effectifs	Taux d'entrée	dont (1) : taux d'entrée sur		Taux de sortie	dont (1) : taux de sortie sur				Part des CDD dans les entrées
				CDD	CDI		Fin de contrat à durée déterminée	Démission	Licenciement économique	Autre licenciement	
Ensemble) 92	28,7	-2,0	27,7	18,8	6,7	29,7	15,7	5,4	1,8	1,9	67,5
des activités) 93	27,5	-2,9	25,6	18,1	5,1	28,5	15,9	3,8	2,2	1,6	71
dont :											
Bât. Génie civil) 92	20,6	-4,8	18,2	8,5	7,6	23	5,6	5,6	2,7	3,4	46,4
et agricole) 93	16,4	-6,1	13,4	6,9	4,6	19,5	4,7	3	3,6	3,1	52,1
Transports: 92	27,5	-0,3	27,3	17,1	8,2	27,6	12	6,4	1,3	2,6	62,4
93	24,7	-1,5	23,9	16,2	5,5	25,5	12,1	3,9	1,7	2,3	67,9

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

- 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.

La lecture du tableau permet d'observer que les salariés entrés dans un établissement du secteur des transports de 50 salariés et plus au cours de l'année 1993 ont représenté 23,9 % de l'effectif présent au 1er janvier. Les embauches sur contrat à durée déterminée représentaient 16,2 % de l'effectif présent (soit moins qu'en 1992 : 17,1%) et les embauches fermes 5,5 % (soit nettement moins qu'en 1992 : 8,2%). 25,5 % des salariés présents au 1er janvier ont quitté leur établissement au cours de l'année 1993 (en 1992 : 27,6%) : 12,1 % sont sortis à la fin d'un C.D.D. (12% en 1992), 3,9 % ont démissionné, (soit nettement moins qu'en 1992 : 6,4%) 4% ont été licenciés (3,9 % en 1992).

On constate donc qu'en 1993 les effets de la crise se sont fait nettement sentir dans le secteur des transports :

- Le ralentissement des mouvements de main d'oeuvre, sensible dès 1992, se confirme :
Le taux de rotation, qui était en 1991 dans les transports légèrement supérieur à la moyenne, lui était inférieur d'un point en 1992 et, en 1993, de près de trois points (24,7 au lieu de 27,5).
- La diminution des effectifs, entamée en 1992, s'accroît tout en restant deux fois moindre que celle enregistrée pour l'ensemble des activités (-1,5 au lieu de -2,9).
- Les embauches baissent, particulièrement les embauches fermes dont le taux tend à rejoindre celui de l'ensemble des activités.
- Les sorties diminuent dans une proportion supérieure à l'ensemble de l'économie.

Le taux de sortie, comme l'année précédente, mais de façon plus accentuée, est supérieur au taux d'entrée, ce qui confirme la dégradation de l'emploi.

- Les transformations de CDD en embauches fermes baissent : D'après l'enquête-emploi de l'INSEE, la différence entre les entrées et les sorties sur CDD recouvre la majeure partie des transformations en embauche ferme.

On peut les résumer ainsi :

Années	Ensemble (%)	Transport (%)
1991	20	32
1992	17	30
1993	16	25

Dans les transports, la part des transformations de CDD en embauche ferme qui, en 1992 représentait presque le double de celle de l'ensemble des activités, a nettement diminué en 1993.

- Les démissions, qui sont fréquentes quand la situation de l'emploi est favorable, ont fortement diminué en perdant 3,5 points.

Il a paru intéressant de suivre cette évolution dans trois activités :

1)- Transports routiers de marchandises zone longue (Code NAP 6911)

TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES

Niveau 6911	Taux de rotation	taux d'évolution des effectifs	taux d'entrée	dont CDD	dont CDI	taux de sortie	dont fin de CDD	dont démission	dont licenciement économique	dont autre licenciement	Part des CDD dans les entrées
1991	37,4	2,5	38,6	22,2	14,1	36,1	10,8	14,4	0,7	3,3	57,4
1992	33,1	1,7	34	18,9	12,4	32,2	9,7	10,8	1,4	3,7	55,7
1993	28,3	- 1	27,8	18,3	6,6	28,8	11,3	5,9	1,5	3,4	65,9

Source : DMMO, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - INSEE

Champ : établissements de 50 salariés et plus ayant répondu les 12 mois de l'année de manière cohérente.(soit 61% des effectifs estimés par l'EAE)

Ces établissements ont également été touchés par le ralentissement de la mobilité de l'emploi :

- Pour la première fois, en 1993, les effectifs diminuent.
- Le taux de rotation des effectifs, très supérieur à la moyenne générale comme à celle de l'ensemble des transports les années précédentes, tend en 1993 à s'en rapprocher.

- Les embauches fermes ont diminué de moitié entre 1992 et 1993 pour atteindre un taux qui n'est que légèrement supérieur à la moyenne de l'ensemble de l'économie (6,6% par rapport à 5,1%)
- Le taux des embauches sur CDD, diminuant légèrement, est voisin du taux général.
- Le taux de sortie a été en 1993 supérieur au taux d'entrée, ce qui témoigne de la dégradation de l'emploi, alors qu'en 1992, contrairement à l'ensemble des transports, il lui était resté inférieur.
- Le taux de démission a diminué de moitié, tout en restant supérieur à celui valable pour l'ensemble des transports.
- La part des transformations de CDD en embauches fermes, nettement supérieur à la moyenne, a très fortement diminué en 1993.

Année	Ensemble des activités	transport	TRM zone longue
1991	20	32	51
1992	17	30	49
1993	16	25	38

Cette diminution est intervenue alors que la part des CDD dans les entrées, auparavant inférieure aux moyennes générales, augmente pour s'en rapprocher en 1993.

Ainsi les établissements de 50 salariés et plus de T.R.M. (zone longue) ont subi en 1993, avec une année de retard par rapport à l'ensemble des transports les retombées de la crise, avec ses effets sur la dégradation de l'emploi.

2)- Transport de voyageurs

Urbain : Code NAP 6921. Taux de réponse : 78%

Routier : Code NAP 6922. Taux de réponse : 59%

Transports de voyageurs taux pour 100 salariés présents en début d'année

NIVEAUX	taux de rotation	taux d'évolution des effectifs	taux d'entrée	dont CDD	dont CDI	taux de sortie	dont fin de CDD	dont démission	dont licenciement économique	dont autre licenciement	part des CDD dans les entrées
6921											
1991	11	2	12	6,3	5,3	10	5,3	1,3	0,3	0,6	52,8
1992	10	0,8	10,4	7,1	3	9,6	5,8	1,1	0,1	0,5	68,4
1993	9,5	0,3	9,6	6,7	2,8	9,3	5,7	0,6	0,3	0,6	69,2
6922											
1991	29	1	29,5	16,4	12,3	28,5	13,1	8,5	0,5	2,1	55,6
1992	24,4	2	25,3	14	10,6	23,3	9,6	7,5	0,4	2,2	55
1993	20,1	0,1	20,1	11,6	8	20	8,2	5,6	0,4	2,1	57,7

Ces chiffres mettent en évidence la faiblesse des mouvements de main d'oeuvre en transport urbain de voyageurs.

Pour les deux activités, on constate une diminution de l'ensemble des taux d'entrée, de sortie, de démission et de rotation. On observe toutefois, contrairement au transport de marchandise, que le taux de sortie reste (très légèrement) inférieur du taux d'entrée et que la part des transformations de CDD en embauches fermes, en transport routier de voyageurs, demeure supérieur à la moyenne des transports.

	TUV	TRV	Ensemble Transport
1992	18,3	31,4	30
1993	14,9	29,3	25

Comme pour toutes les autres activités, la part des CDD dans les entrées augmente, particulièrement en transport urbain.

b- L'enquête-emploi de l'I.N.S.E.E. de 1994 exploitée par la C.C.T.N.

On peut noter que cette enquête porte de mars 1993 à mars 1994 (donc couvre aux trois quarts l'année 1993).

On peut évaluer le nombre d'entrées dans les transports entre mars 1993 et mars 1994 à 100.000 (97.000 en 1993) constitués pour 52.000 environ (50.000 en 1993) de chômeurs ou d'inactifs en 1993, et pour 48.000 (56.000 en 1993) environ d'actifs provenant d'autres secteurs (1).

A la date du présent rapport, les données disponibles ne permettent pas d'évaluer le nombre de sorties, donc le taux de mobilité.

On peut cependant supposer que, comme en 1992-1993, le nombre de sorties sera supérieur à celui des entrées, l'enquête portant essentiellement sur 1993 qui fut une année très difficile pour l'emploi.

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

(1) Contrairement aux années précédentes, il n'a pas été possible, faute de données, de déduire les changements d'établissements. Le parti a donc été choisi de fournir les chiffres bruts.

STRUCTURE DES EFFECTIFS DES TRANSPORTS EN 1989, 1993 et 1994 (en %)

	Jeunes 15-24 ans			Salariés déclarant vouloir changer d'emploi			ANCIENNETE					
							< à 1 an			> à 10 ans		
	1989	1993	1994	1989	1993	1994	1989	1993	1994	1989	1993	1994
Transp. ferroviaire	1,9	2	1,1	1	1,2	0,5	2,5	2,8	1,1	72,6	83,5	87,5
Transp. routier	7,1	6,1	6,1	6,3	5,2	4,9	15,2	14,2	13,6	36,2	31,8	32,8
Transp. routier de march.	8,8	6,4		6,9	5,7		18,7	15,3		29,7	27,8	
Autres transp. routiers	4,9	5,9		5,5	4,5		10,8	12,8		44,6	36,6	
Transport aérien	6,7	4,6	2,4	4,9	5,5	5,7	10,8	7	7	50,7	44,1	48,9
Act. annexe et aux.	11,5	8,9	8,2	9,5	5,4	8,5	15,7	17,2	14	42,5	37,8	33,1
Total transport	6,8	5,8	5,3	5,6	4,5	4,9	12,1	11,9	10,8	47	45	45,2
Ensemble économie		8			5			8,9			41,9	

Source : I.N.S.E.E. - - Enquête emploi (mars 1989, mars 1993, mars 1994)

N.B. : du fait du changement de code NAP en NAF, il n'est plus possible en 1994 de distinguer le transport routier de marchandises des autres transports routiers

Le tableau met en évidence que la part des jeunes de moins de 24 ans, qui continue à reculer pour l'ensemble des transports, reste la même en transport routier.

La part des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté continue également à baisser, quelque soit le mode (sauf l'aérien ou elle reste stable).

La part des salariés désirant changer d'emploi à légèrement augmenté.

c)- Une analyse de l'ancienneté dans le transport en 1993,

La CARCEPT a réalisé, à partir des données statistiques 1993 des entreprises cotisantes, une étude des caractéristiques d'ancienneté d'affiliation des salariés des entreprises adhérentes, qui permet de mieux connaître la structure d'ancienneté du personnel dans les différents secteurs du transports. Cette étude couvre donc le champ des entreprises adhérentes à la CARCEPT, soit les entreprises de transport de marchandises, de voyageurs et de transports urbains.

Il s'agit d'une photographie à l'instant T de l'ancienneté de service du personnel des entreprises adhérentes dans la branche concernées au 31 décembre 1993, et non d'une étude de la rotation du personnel par entreprise. Seuls ont été éliminés les salariés dont l'âge n'était pas connu.

Les notions de carrière globale, d'ancienneté et de durée d'affiliation sont distinguées. La notion de carrière globale additionne les différentes périodes de cotisation d'un salarié dans un secteur donné (TRM, TRV ou TU); la notion de durée d'affiliation fait référence à la période écoulée depuis la première année d'affiliation de la personne sans tenir compte des éventuelles sorties temporaires du régime, les absences de cotisation représentant les périodes pendant lesquelles aucun salaire n'a été déclaré pour des salariés précédemment enregistrés; la notion d'ancienneté représente le cumul des périodes pour lesquelles un ou plusieurs salaires ont été enregistrés par salarié.

Les informations sont présentées sous forme de tableaux chiffrés et d'illustrations graphiques, en distinguant d'abord les trois secteurs sus-cités, puis en distinguant des tranches d'âge de 16 à plus de 64 ans, mais tous secteurs confondus.

Il paraît intéressant de présenter quelques unes des informations de cette étude sous forme comparative :

- Dans chacun des trois secteurs présentés, l'âge moyen avoisine la quarantaine d'années. On ne peut donc pas les qualifier de secteurs "jeunes". Il serait intéressant de suivre cet âge moyen sur quelques années, afin d'observer s'il s'agit d'une constante, ou bien d'un vieillissement ou d'un rajeunissement relatif.

- Le secteur des transports urbains se distingue le plus nettement des deux secteurs des transports routiers marchandises et voyageurs. L'âge moyen y est plus élevé, dépassant 40 ans, et à différents âges, l'ancienneté médiane nettement plus importante. Une fois entré dans les transports urbains, on y reste davantage que dans les autres secteurs. Les effectifs dans ce secteur se partagent en deux fractions égales, à plus et moins de 12 ans d'ancienneté, soit plus du double de la valeur médiane de l'ancienneté chez les transports de marchandises et de voyageurs (respectivement 6,3 ans et 5,2 ans).

- Si l'ancienneté de cotisations dans les transports n'apparaît pas très importante, on constate cependant une certaine stabilité. Plus de la moitié des effectifs effectue une carrière continue dans des entreprises relevant de la CARCEPT, sans interruption de cotisation. En contrepartie, il est possible qu'une interruption de cotisation pour les 50 % autres ne signifie pas systématiquement abandon du métier, un certain nombre d'emplois de transports s'exerçant aussi hors du champ des entreprises adhérentes à la CARCEPT.

- Les données sont moins contrastées entre transports routiers de marchandises et de voyageurs. On remarque cependant des valeurs médianes d'ancienneté et de durée d'affiliation un peu plus faibles en marchandises qu'en voyageurs, traduisant une durée de carrière plus courte dans le secteur des marchandises que dans celui des voyageurs.

	Ensemble	TRM	TRV	TU
Age moyen	38	37	40,8	41
Médianes d'ancienneté par âge	17 ans anc. /58 ans 10 ans anc. /40 ans 5 ans anc. /31 ans	16 ans anc. /58 ans 8 ans anc. /40 ans 5 ans anc. /31 ans	16 ans anc. /58ans 8 ans anc. /40 ans 5 ans anc. /31 ans	25 ans anc. /58 ans 15 ans anc. /40 ans 7 ans anc. /31 ans
Médiane ancienneté	5,7 ans	5,2 ans	6,3 ans	12,2 ans
Ancienneté de 25% de l'effectif	12,8 ans	11,3 ans	13,5 ans	18,1 ans

L'examen des courbes d'effectifs par ancienneté laisse apparaître dans les transports routiers de marchandises et de voyageurs une perte d'effectifs très importante au cours des huit premières années, suivie d'une diminution plus régulière ensuite. La même évolution ne se retrouve pas dans les transports urbains, ou elle est plus irrégulière, peut-être sous l'effet de politiques de recrutement plus épisodiques.

L'examen des tableaux qui étudient l'ancienneté, la durée d'affiliation et les absences de cotisations sans considération de secteurs, confirment l'idée d'une population salariée des transports relativement volatile puisque :

- de 30 à 34 ans, 50% des salariés ont moins de 5,2 ans d'ancienneté dans les transports
- de 35 à 39 ans, 50% des salariés ont moins de 7,6 ans
- de 40 à 44 ans, 50% des salariés ont moins de 10,3 ans
- de 45 à 49 ans, 50% des salariés ont moins de 12,3 ans
- de 50 à 54 ans, 50% des salariés ont moins de 14,3 ans
- de 55 à 59 ans, 50% des salariés ont moins de 16,7 ans.

B- Répartition des différentes catégories socio-professionnelles dans les transports (rappel)

- On rappelle les résultats de l'étude du recensement de 1990 :
 - un pourcentage inférieur de cadres et ingénieurs (sauf en transport maritime et aérien) : 7,3 au lieu de 11,8 ;
 - un pourcentage relativement faible d'employés ;
 - un pourcentage très fort d'ouvriers :
les ouvriers, pour une grande part des chauffeurs, constituent 53 % des effectifs (contre 29 % dans l'ensemble de l'économie) (dont plus de 70 % en TRM et transport de voyageurs) ;
les chauffeurs représentent 27,7 % des effectifs dans les transports (contre 2,5 % dans l'ensemble de l'économie) dont 64 % en TRM et 72 % en transport de voyageurs ;
 - une proportion relativement importante d'artisans, concentrée essentiellement dans les transports routiers :
6,7 % des effectifs contre 3,7 % dans l'ensemble de l'économie.

• L'étude de l'Enquête Annuelle d'Entreprise (E.A.E.) met en évidence l'évolution des effectifs roulants, des manutentionnaires, des autres sédentaires et des non salariés.

	en %				
	1980	1985	1991	1992	1993 (1)
<i>Transports routiers de marchandises</i>					
- roulants	59	67	63	64	68
- manutentionnaires	10	9	8	8	9
- autres sédentaires	19	18	18	17	19
- non salariés	12	12	11	11	3
<i>Transports urbains et routiers de voyag.</i>					
- roulants	67	70	72	72	74
- manutentionnaires	13	11	9	8	8
- autres sédentaires	16	16	17	17	17
- non salariés	4	3	2	2	1
<i>Transports maritimes</i>					
- navigants	69	65	60	60	62
- manutentionnaires	1	0	0	1	1
- autres sédentaires	30	34	40	38	37
- non salariés	0	0	0	0	0
<i>Transports aériens</i>					
- navigants	22	23	27	28	37
- manutentionnaires	27	24	25	25	2
- autres sédentaires	51	54	48	47	61
- non salariés	0	0	0	0	0
<i>Ensemble "Transports"</i>					
- roulants (navigants)	48	50	52	53	55
- manutentionnaires	14	12	12	12	11
- autres sédentaires	31	31	30	29	33
- non salariés	6	6	6	6	1

Source : Enquête A.E. - C.C.T.N.

- (1) Une modification du champ d'enquête entre 1992 et 1993 rend toute comparaison impossible entre les deux années.

Depuis 1980, le poids des non-sédentaires (roulants ou navigants) augmente, sauf en transport maritime.

En transport aérien, il s'agit principalement d'employés ou de cadres, en transport terrestre, d'ouvriers.

2-1.8. Salariés étrangers dans les transports -

Une enquête du ministère du travail réalisée en décembre 1991 dans le cadre des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre (ACEMO) auprès d'un échantillon d'établissements de 11 salariés et plus, permet de situer la part des salariés étrangers dans les diverses activités.

Il apparaît que, dans l'ensemble des salariés étrangers, la proportion d'entre eux travaillant dans les transports demeure relativement faible : 3,7% (contre 26% en BTP).

2-2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR MODE -

2-2.1. Transport routier -

Les données portent sur les années 1992, 1993 et 1994 suivant les sources disponibles.

A- Les données de l'Enquête Annuelle d'Entreprises en 1992 (E.A.E.) (cf. tableaux n° 7-8-9-10-11-12)

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 1992 : le recul de deux années sur 1994 permet d'assurer la fiabilité et la précision des renseignements fournis.

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

L'année 1992 se caractérise par une reprise de l'augmentation du nombre global d'entreprises : + 7,5%, comme de l'ensemble des effectifs, salariés ou non : + 3% (dont + 2,3% pour les salariés roulants et + 7% pour les non salariés).

Ces évolutions contrastent avec celles enregistrées en 1991 : une baisse du nombre des entreprises de - 2,8% et de l'ensemble des effectifs de - 2,1% (dont - 1,3% pour les salariés roulants -).

b- *Transport de marchandises : l'augmentation du nombre des entreprises comme des effectifs (tableaux n° 7 et 8)*

➔ *Données globales*

Le nombre des entreprises, comme les effectifs augmentent :

- le nombre des entreprises :
 - de moins de 10 salariés : cette augmentation a été de + 9% (en 1991 : - 2,9%), confirmant la part des établissements de cette taille dans l'ensemble des entreprises de TRM, 86,1% (85,5% en 1991).
Parmi elles, le nombre des entreprises sans salarié augmente très nettement : + 9,2%, comme leur part dans l'ensemble des entreprises de TRM : 40,6%
 - de 10 à 50 salariés :
l'augmentation est nettement moins sensible.
 - de plus de 50 salariés :
elles ont diminué de 3 unités.

- les effectifs :
L'ensemble des effectifs, salariés ou non, progresse de 3,3% (alors qu'il avait diminué en 1991 de - 2,8%).

Les effectifs salariés augmentent de + 7% (en 1991 - 2,7%).

➔ *Locations de véhicules industriels (tableaux n° 10 et 11)*

Après plusieurs années d'augmentations, on enregistre des diminutions sur tous les postes :

- nombre total des entreprises : - 3,8% (en 1991 + 13,5%)
- ensemble des effectifs (salariés ou non salariés) : - 3,5% (en 1991 + 11,8%)
- effectifs salariés : - 4,6% (en 1991 + 5,2%)
- effectifs salariés roulants : - 2,5% (en 1991 + 6,6%)

On note ainsi la part importante jouée par les TRM, (zone longue comme zone courte) dans l'augmentation du nombre des entreprises comme des effectifs en 1992, qui compense les diminutions enregistrées en LVI.

➔ *Auxiliaires de transport(1) (tableau n° 12)*

On note deux évolutions contraires :

- l'augmentation du nombre des entreprises + 15,2%
- la diminution des effectifs, salariés ou non, - 1,6% (en 1991 + 8,4%) dont celle des effectifs salariés - 1,7%

c- Transport de voyageurs (tableau n° 9) : diminution du nombre des entreprises mais augmentation des effectifs

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

- un tassement de la diminution du nombre total d'entreprises : - 0,9% (en 1991 - 3,5%)
En transport interurbain, il diminue de 10 unités. En transport urbain, où le nombre d'entreprises est relativement faible, il perd 8 unités.
- l'augmentation des effectifs salariés ou non : + 2,2% (plus nette qu'en 1991 + 0,2%) dont + 3,3% en transport interurbain et + 0,5% en transport urbain.

Il convient de rappeler que les entreprises de plus de 50 salariés rassemblent, en effectifs salariés :

- plus de la moitié en transport interurbain : 51,6%
- la presque totalité en transport urbain : 93,3%

B- Données de l'U.N.E.D.I.C. relatives à l'emploi en 1993

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 1993 (chiffres provisoires).

a- Transport de marchandises

Etablissements au 31 décembre	ACTIVITÉS	EFFECTIFS au 31 décembre		Evolution 1993/1992
		1992 rectifiés	1993	
1993	Code NAF			
8919	Transport routier de marchandise de proximité(60.2L)	77 114	76 945	- 0,2
10 630	Transport routier de marchandises interurbaines(60.2M)	145 751	147 370	+ 1,1
1 171	Déménagement (60.2 N)	11 650	11 353	- 2,5
1 413	Location de camion avec conducteur (60.2 P)	20 772	19 270	- 7,2
22 133	Sous-total	255 287	254 493	- 0,14
1 536	Messagerie, fret express (63.4 A) (*)	44 117	41 219	- 6,6
428	Affrètement (63.4 B) (*)	7 822	7 641	- 2,3
1 759	Organisation des transports internationaux (63.4 C) (*)	31 460	29 987	- 4,1
3 723	Sous-total	83 399	78 847	- 5,45
25 856	TOTAL GENERAL	338 686	333 785	- 1,45

(*) La répartition était opérée par activités et non par mode, il n'est plus possible d'isoler chacun d'entre eux

Du fait de changement des codes, il n'est pas possible de continuer les séries précédentes; on constate cependant que pour chaque activité en particulier, les évolutions restent semblables à celles de l'année précédente.

- une augmentation légère en zone longue en 1992 (+ 0,5%) comme en interurbain (+ 1,1%) en 1993
- une diminution en zone courte en 1992 (- 1,1%) et en proximité (- 0,2%) en 1993
- une diminution importante en déménagement (- 2,15% en 1992, - 2,5% en 1993)
- Comme en location de camions avec conducteur (- 5,26% en 1992, - 7,2% en 1993).

b- Transport de voyageurs

Etablissements au 31 décembre	ACTIVITÉS	EFFECTIFS au 31 décembre		Evolution 1993/1992
		1992 rectifiés	1993	
1993	Code NAF			
682	Transport urbain de voyageurs (602.A)	42 516	42 844	(- 0,8)
1673	Transport routier régulier de voyageurs (602.B)	35 975	36 724	(+ 2)
551	Autres transports routiers de voyageurs (602 C)	9 133	9 354	(+ 2,4)
2 906	TOTAL GENERAL	87 624	88 922	+ 1,5

La ventilation des entreprises entre ces trois activités est susceptible d'être améliorée. Aussi est-il plus raisonnable de considérer l'évolution globale des effectifs qui sont en augmentation de 1,5%.

c- Données communes

Le tableau suivant compare les effectifs salariés de l'ensemble des activités économiques à ceux des secteurs des transports terrestres (hors S.N.C.F. et R.A.T.P.), soit, suivant les nouveaux codes : transports ferroviaires (602.Z), transports de voyageurs (602.A.B.G) transports de marchandises (602. L.M.N.P.) remontées mécaniques (602. C.) transports fluviaux (612 Z), messagerie (634.A.) affretement (634.B.), organisation de transports internationaux 634.C.).

En ce qui concerne les auxiliaires de transports, il convient de rappeler que la répartition à présent opérée par activités et non par mode, ne permet plus à ce niveau d'isoler les auxiliaires de transports terrestres.

	1992	1993	Evolution en %
Transports terrestres) Transports ferroviaires, voyageurs) (sauf taxi) marchandises, déménagement) LVI, remontées mécaniques,) Transports par conduite) Transports par eau) Transports fluviaux)	356 652	357 538	+ 0,25
Auxiliaires transport) Messagerie, affretement,) organisation de transport international)	83 399	78 847	- 5,5
TOTAL TRANSPORTS	444 051	436 385	- 0,8
Toutes activités	13 590 846	13 379 367	- 1,55

On constate ainsi en 1993 pour les transports terrestres et fluviaux une très légère augmentation des effectifs alors que l'ensemble des activités a subi une diminution de -1,55% et les auxiliaires de transports, dans leur ensemble, de - 5,5%.

C- Situation de l'emploi dans les entreprises de transport routier en 1994

a- U.F.B.-Locabail

U.F.B.- Locabail, qui propose dans tous les secteurs de l'économie des solutions financières pour l'équipement et la gestion des entreprises, en particulier des P.M.E.-P.M.I. (6 à 200 salariés) mène depuis 1975 une enquête de conjoncture dont les résultats permettent de situer les entreprises de transport dans l'ensemble des activités.

Après plusieurs années de réduction des effectifs dans l'ensemble des PME-PMI, 1994 s'est caractérisée par un début d'inversion de tendance, avec des résultats plutôt supérieurs aux prévisions faites l'année précédente.

Cette évolution a été très sensible dans les transports où de nombreuses créations d'emplois fermes sont intervenues en particulier dans les entreprises de plus de 20 salariés, les entreprises plus petites préférant les emplois intérimaires.

Le tableau suivant donne les résultats d'ensemble, et les différencie par activité. Les indicateurs qui sont les soldes des pourcentages de 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 récession.

L'ensemble des indicateurs témoigne d'un net regain d'optimisme

	1993	1994	1995 (Prévisions)
Transports marchandises zone longue	+ 7	+ 27	+ 31
Transports marchandises zone courte	- 4	+ 15	+ 31
Transport de voyageurs	- 6	+ 22	+ 27
Déménagement	- 24	+ 10	+ 15
Loueurs Véhicules Industriels	- 24	+ 34	+ 36
Total Transports	0	+ 22	+ 29
Ensemble économie	- 14	+ 1	+ 5

b- A.F.T. - I.F.T.I.M.

L'A.F.T. - I.F.T.I.M. mène chaque année une enquête de conjoncture dans le transport public routier de marchandises et la location de véhicules industriels (qui poursuit celle de l'ex C.P.T.).

Les résultats de cette enquête confirment celle d'UFB locabail : une très nette amélioration, avec des niveaux au 3ème trimestre voisins de ceux atteints en 1990, grâce aux recrutements des moyennes et surtout des grandes entreprises. Un léger tassement en fin d'année, plus faible que celui envisagé, laisse présumer un certain retour à la normale en 1995.

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

- Remarque préliminaire

Le 1er janvier 1993 est entrée en application la nomenclature d'activités française (N.A.F.) adaptée de la nomenclature d'activités européenne (N.A.C.E.) et approuvée par le décret N° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Cette nomenclature s'est substituée à la nomenclature des activités et produits référencée sous forme de code de l'activité principale exercée (A.P.E.) approuvée par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973.

La modification ainsi apportée aux références des nomenclatures n'a bien entendu pas eu pour effet de modifier le champ d'application de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS
ET DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

CHAMP D'APPLICATION

Codes N.A.P.	Codes N.A.F.
6911 Transports routiers de marchandises en zone longue	602 B Transports routiers réguliers de voyageurs
6912 Transports routiers de marchandises en zone courte et camionage	602 G Autres transports routiers de voyageurs
6922 Transports routiers de voyageurs	602 L Transports routiers de marchandises de proximité
Transports interurbains en service régulier	602 M Transports routiers de marchandises interurbains
(spécialisé ou non) ou occasionnel	602 N Déménagement
Location d'autocars avec chauffeur	602 P Location de camions avec conducteur
6924 Déménagements et garde-meubles	634 A Messagerie, fret express
6925 location de véhicules industriels	634 B Affrètement
7401 Collecte de fret maritime : Commissionnaires de transport maritime, commissionnaires agréés en douane et transitaires	634 C Organisation des transports internationaux
7402 Collecte de fret aérien : Commissionnaires de transport aérien, commissionnaires agréés en douane et transitaires	641 C Autres activités de courrier
7403 Collecte de fret terrestre et fluvial : commissionnaires de transport terrestre et fluvial, commissionnaires agréés en douane et transitaires	712 A Location d'autres matériels de transports terrestres (partie)
8413 Ambulances	746 Z Enquêtes et sécurité (partie)
	851 J Ambulances

En revanche, en matière de statistiques, quelle que soit la source de celles-ci (INSEE, UNEDIC, CNAM,...) cette modification, qui résulte d'une nouvelle logique de regroupement des activités exercées par les entreprises, entraîne deux types de transferts qui doivent être signalés :

1) - Dans un même code NAF de la Convention collective des transports peuvent se trouver regroupées statistiquement des entreprises qui, antérieurement, disposaient de codes APE différents, mais qui ressortissaient bien de la dite convention.

Exemples

Dans le code N.A.F. 602 M "Transports routiers de marchandises interurbains" se trouvent des entreprises auxquelles étaient attribués les codes A.P.E. suivants : 6911 "Transports routiers de marchandises en zone longue" et 6912 "transports routiers de marchandises en zone courte".

Dans le code N.A.F. 634 A "Messagerie, fret express" se trouvent des entreprises auxquelles étaient attribués les codes A.P.E. suivants : 6911 "Transports routiers de marchandises en zone longue", 6912 "Transports routiers de marchandises en zone courte" et 7 403 "collecte de fret terrestre et fluvial".

2)- Dans certains codes N.A.F. de la Convention collective des Transports sont dorénavant prises en compte *statistiquement* des entreprises qui n'entrent pas dans son champ d'application compte tenu de la nature des activités qu'elles exercent alors qu'elles en étaient exclues *statistiquement* lorsque ce champ d'application était défini en codes A.P.E.

Exemples

Dans le code N.A.F. 746 Z "Enquêtes et sécurité" se trouvent les entreprises assurant des transports de fonds et valeurs qui entrent bien dans le champ d'application de la Convention collective des Transports, mais également celles exerçant des activités d'enquête privée ou de surveillance, de garde et de protection qui, elles, en sont aujourd'hui, comme hier, exclues.

Pour tenir compte de ces différents transferts les informations présentées relatives à l'emploi de même que celles des Tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation, qui ont pour origine les statistiques de l'UNEDIC, de l'INSEE, ou de la CNAM, ont fait l'objet des ajustements nécessaires.

- Evaluation à la fin de l'année 1994 :

La C.N.P.E. évalue l'effectif des secteurs des transports routiers et des activités auxiliaires du transport à 419 500 personnes, ce qui équivaut à une hausse de 4 700 emplois soit + 1,5 % par rapport à la fin 1993 (414 800 emplois environ). L'ensemble de la famille "Conduite de véhicule" tend à se stabiliser pour les transports de marchandises comme pour les transports de personnes. Elle représente 65 % de l'ensemble des catégories professionnelles à comparer aux 64,5 % estimés l'an dernier.

Parmi ces fonctions de conduite, 51,5 % correspondent à des activités marchandises, 13,5 % à des activités voyageurs.

- Prévisions 1995 :

La C.N.P.E. prévoit une augmentation des emplois, à titre principal dans les familles professionnelles "Conduites de véhicules", "manutention/magasiner", "techniques d'exploitation" (notamment en transports nationaux) et "gestion" (notamment personnel et formation).

Par famille %	Familles professionnelles(a)	Nombre total des postes de travail offerts	
		Estimations fin 1994	Prévisions 1995
5	Direction	21 000	-
	Gestion		
(1,25	- Finances - Comptabilité	5 300	=
5 (1,25	- Personnel - Formation	5 300	+
(1,30	- Administration	5 400	=
(1,20	- Informatique	5 000	+
2	Vente/achats	8 600	
	Techniques d'exploitation		
(3	- Transports internationaux (douanes)	12 000	=
10 (6,75	- Transports nationaux	28 400	+
(0,25	- Déménagement	1 100	=
6	Manutention/Magasinage (selon code APE Transports)	25 600	+
	Conduite de véhicules		
	- Transport de personnes		
(1,5	• 1er groupe(b)	5 800	=
13,5 (12	• 2ème groupe(c)	50 800	-
	- Transport de marchandises		
(19	• 1er groupe(d)	78 400	+
51,50 (21,25	• 2ème groupe(e)	88 600	=
(11,25	• 3ème groupe(f)	47 500	+
3	Maintenance des véhicules	13 200	=
4	Interprofessionnel	17 500	=
100	Toutes catégories profes. confondues	419 500 (g)	+

- (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 96 % correspondent à des fonctions spécifiques du transport.

- **Analyse des tableaux de bord régionaux 1993 :**

Depuis plusieurs années, 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. permet à la C.N.P.E.(1) de disposer d'informations chiffrées concernant les établissements comprenant au moins un salarié et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, sous forme de tableaux de bords régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

En 1994, 14 régions ont ainsi été à même de présenter leurs tableaux de bord(2) dont les résultats portent sur 1993 (au 31 décembre).

Ces 14 régions regroupent 69 départements, et leur représentativité du territoire national est réelle dans la mesure où plus de 83% des établissements et des salariés sont pris en compte.

L'extension du nombre des régions, comme leur caractère représentatif permettent d'opérer sur les diverses informations recueillies des extrapolations au plan national dans le domaine des effectifs et de l'emploi.

1- Les effectifs

La population totale est estimée à 415.000 salariés environ.

- *par famille professionnelle :*

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

• direction :	5 %
• gestion :	5 %
• ventes/achats :	2 %
• exploitation :	9 %
• manutention/magasinage	6 %
• conducteurs	65 %
• maintenance :	3 %
• interprofessionnel :	4 %

Les écarts constatés entre ces estimations et celles de la C.N.P.E. sont dûs au fait que, le tableau de bord procède a posteriori alors que la commission fait une estimation a priori.

(1) Commission Nationale Paritaire professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

(2) Alsace, Aquitaine, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Ile-de-France, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Haute-Normandie, Pays de la Loire, Picardie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes.

Par rapport aux extrapolations antérieures, on constate une légère baisse de la famille "exploitation" et une légère hausse de celle de la "conduite" (en taux comme en effectif).

- *par tranche d'âge :*

La structure est la suivante :

- 16/25 ans 12 %
- 26/35 ans 35 %
- 36/44 ans 28 %
- 45/49 ans 13 %
- 50/54 ans 7 %
- 55/59 ans 5 %
- 60 et plus 1 %

Par rapport aux extrapolations antérieures, on constate une légère hausse des effectifs compris entre 26 et 35 ans et 45 et 49 ans et une petite baisse des effectifs de 36 à 44 ans.

- *par catégorie socio-professionnelle :*

Ces données nouvelles présentent le plus grand intérêt, notamment pour la définition des orientations à donner aux formations.

C.S.P.	F.P. Dir.	Gestion	V/A	Exploit.	Manut. Magas.	Cond.	Maint.	Interprof.	TOTAL (1)
Ouvrier employé		6%	51%	65%	91%	100 %	90%	90%	87 %
Agent de maîtrise		21%	26%	23%	8%		7%	7%	5 %
Cadres	100 %	18%	23%	12%	1 %		3 %	3%	8 %
TOTAL en effectifs	20 899	20 718	8 284	39 099	25 447	269 452	13 235	17 585	414 719

(1) Toutes familles confondues

Il apparait que les emplois d'agents de maîtrise et de cadres représentent une part nettement plus importante que la moyenne toutes familles confondues dans les familles "gestion", "exploitation" et surtout "vente-achat".

2- L'emploi

➔ Emploi à temps partiel

Toutes familles professionnelles et tous secteurs d'activités confondus, au 31 décembre 1993, les emplois à temps partiel représentent 7 % des effectifs.

- par famille professionnelle, les proportions diffèrent :
- manutention/magasinage 4 %
- conducteurs 7 %
- gestion 11 %

par rapport à l'année 1992, elles baissent en manutention/magasinage, augmentent légèrement chez les "conducteurs", et plus nettement en "gestion".

- par secteurs d'activités, elle est très variable :
- en transport de marchandises, les pourcentages restent faibles :
 - Interurbain : 3% dont 1 % de conducteurs
 - Proximité : 4% dont 2 % de conducteurs
- en transport routier de voyageurs, ils sont nettement plus élevés et tendent à augmenter : 25 % dont 29 % de conducteurs

➔ Les embauches

Compte tenu de la répartition des effectifs par famille professionnelle, la part la plus importante des embauches a été réalisée dans la famille conducteurs (72 %), en augmentation même sur l'année précédente (67%). Pour les autres postes, la situation reste stationnaire, voire en diminution : manutention, magasinage : 9% au lieu de 16%.

- *par nature : embauches fermes ou à durée limitée :*

La majorité des embauches continue à se faire par contrat de travail à durée indéterminée (CDI) 61%.

La part des embauches en CDD qui avait augmenté, tous secteurs et toutes familles confondus en 1992 : 41 % (au lieu de 33 % en 1991, se stabilise à 39% en 1993.

Par ailleurs, les embauches de salariés en contrat de qualification dans le cadre de l'alternance se font sous la forme de CDD. Ensuite, certains secteurs connaissent des activités saisonnières (transport routier de voyageurs) ou n'ont pas recours traditionnellement au CDI (déménagement). Enfin, le CDD est considéré par les employeurs comme une réponse appropriée aux besoins d'ajustement de la force de production des entreprises à la conjoncture économique actuelle.

- *par tranche d'âge :*

L'analyse des flux de personnels montre que si les embauches se font pour une part importante (37 %) dans la tranche d'âge 16-25 ans qui représente 12 % des effectifs, elles restent nettement majoritaires (59 %) dans la tranche d'âge 26-49 ans qui représente 76 % des effectifs.

- *par famille professionnelle :*

Les plus forts taux d'embauche par âge sont :

16-25 ans

manutention magasinage 59 %, puis, pour les familles exploitation, gestion et manutention, un même taux de 50%.

26-49 ans

conducteurs 65 %

ventes/achats 54 %

en très légère diminution par rapport à 1992.

- *par qualification :*

La proportion des embauches de personnels qualifiés (niveaux I à V Education Nationale) continue à augmenter par rapport à 1991 et 1992 et reste plus importante dans la tranche d'âge 16-25 ans (66 %) que dans la tranche 26-49 ans (57 %).

Dans la famille "conduite de véhicule" la proportion des entrants à un niveau de qualification égal au niveau V Education Nationale (CAP ou équivalent) augmente d'année en année pour atteindre en 1992 plus de 56 % des embauches (53% de 1992).

Cependant, dans certaines régions, selon l'A.N.P.E., la part des demandeurs d'emplois titulaires d'un diplôme spécifiquement "Transport" reste faible.

➔ *Les départs*

Comme pour les embauches, compte tenu de la répartition des effectifs, les parts les plus importantes des départs ont été réalisées dans les familles "conducteurs" (67 %) et manutention magasinage (11 %).

- *par tranche d'âge :*

Les départs se font principalement dans la tranche d'âge 26-49 ans (59 %) soit deux fois plus que dans la tranche d'âge 16-25 ans (31 %).

- *transformation des CDD en embauches fermes :*

La part des fins de CDD dans les départs a été de l'ordre de 35 % toutes familles et tous secteurs confondus.

D'après l'enquête-emploi de l'I.N.S.E.E., la majeure partie des transformations en embauches fermes correspond à la différence entre les entrées et les sorties sur CDD (cf. supra 2-1.7. Mobilité de l'emploi dans les transports), soit, pour les activités considérées, la différence entre les 28.552 entrées et les 21.940 sorties en C.D.D..

Ainsi, dans l'ensemble des familles professionnelles des différentes activités de transports routiers et auxiliaires de transport considérées, et dans les entreprises d'au moins un salarié, 23 % des CDD deviennent des CDI, pour une part d'embauche sur CDD de 39 %.

On ne peut exclure l'effet "taille" de l'entreprise si l'on compare ces taux à ceux relevés pour les établissements de plus de 50 salariés dans l'ensemble des transports : 25 % pour une part d'embauches sur CDD de 68 % et en T.R.M. : 38% pour une part d'embauches sur CDD de 69%.

Ce taux est variable (calculé à niveau d'effectifs significatifs) :

- *par famille professionnelle :*

- pour les conducteurs qui représentent 65 % des salariés de l'ensemble, ce taux est de 26 %

- il est plus faible dans les familles "Exploitation" et "Manutention-magasiner", à effectifs plus réduits.

- *par activité :*

- en marchandise interurbain : 28 %
- en marchandise proximité : 29 %
- en transport routier de voyageurs
(où 25 % des emplois sont à temps partiel) : 19 %

➔ *Les besoins en matière d'emplois*

Dans la conjoncture actuelle, les entreprises parviennent difficilement à exprimer leurs besoins au-delà d'un an.

A cette échéance, la majorité opte pour la stabilisation des effectifs (80 %), le reste se prononçant, plus nettement qu'en 1992, davantage dans le sens d'une augmentation (11 %) que d'une diminution (3 %).

- *par famille professionnelle :*

Les entreprises estiment qu'il y aura augmentation
 pour 23 % d'entre elles : dans la famille conducteurs
 pour 13 % d'entre elles : dans la famille exploitation
 pour 13 % d'entre elles : dans la famille manutention

2-2.2. Transports urbains

A- données 1994

L'UTP, conjointement avec le GART et le CERTU, procède à une enquête lourde dont les résultats ne seront connus que fin 1995.

D'ores et déjà pour 1994, l'effectif total des entreprises (hors RATP) peut être évalué à un peu plus de 31.650 salariés en C.D.I. (temps plein et équivalent temps plein).

Cet effectif se répartit en trois classes d'entreprises :

- classe 1 : agglomération de + de 250 000 ha : 58%
- classe 2 : agglomération entre 100 000 et 250 000 ha : 32%
- classe 3 : agglomération de - de 100 000 ha : 10%

Sur un échantillon de 27 857 salariés (dans 92 entreprises) représentant plus de 88% de l'effectif total en CDI (temps plein et temps partiel en équivalent temps plein), l'emploi présente les caractéristiques suivantes :

EMPLOI au 31.12.1994
(échantillon de 92 entreprises)

	Cadres Ingénieurs	Maîtrise Techniciens	Employés	Ouvriers		TOTAL
				roulants	Non roulants	
Effectif total au 31/12/1994 (y compris temps partiel en équivalent temps plein) (Hors CDD et intérimaires)	2,2%	15,0%	5,0%	66,6%	11,2%	100,0%
Personnel à temps complet par rapport à l'effectif total (Hors CDD et intérimaires)	97,0%	96,8%	85,5%	93,6%	95,9%	94,0%
Personnel à temps partiel (Hors CDD et intérimaires)						
. Nombre (en % de l'effectif total)	6,0%	4,8%	19,6%	9,4%	6,8%	8,9%
. Equivalent temps plein (en % de l'effectif total)	3,0%	3,0%	14,0%	6,0%	4,0%	6,0%
Personnel féminin (Hors CDD et intérimaires)						
. Effectif total (y compris temps partiel en équivalent temps plein)	15,0%	9,5%	56,0%	6,5%	3,2%	8,3%
Répartition par âge de l'effectif total au 31/12/1994 (quelle que soit la durée du travail) (Hors CDD et intérimaires)						
- 25 ans	0,2%	0,6%	4,1%	1,6%	2,7%	1,7%
25 à 40 ans	36,1%	39,0%	46,1%	44,2%	45,9%	43,6%
41 à 50 ans	46,0%	42,5%	30,4%	37,2%	32,1%	37,1%
51 à 60 ans	17,0%	17,8%	19,0%	16,8%	19,0%	17,3%
+ 60 ans	0,7%	0,1%	0,4%	0,2%	0,3%	0,2%
Nombre de recrutement en 1994, y compris temps partiel en % des effectifs de chaque catégorie (Hors CDD et intérimaires)	5,6%	1,5%	7,3%	4,7%	3,6%	4,3%
. Dont temps partiel (en % de recrutement)	0,0%	1,5%	28,0%	29,0%	12,0%	28,0%
Nombre de départs en 1994, y compris temps partiel (hors CDD et intérimaires) en % des effectifs de chaque catégorie	8,1%	2,9%	5,5%	2,9%	4,0%	3,3%

- les deux tiers des effectifs sont constitués par les ouvriers roulants
- les plus forts taux de temps partiel se trouvent chez les employés (19,6%) et ensuite chez les roulants (9,4%).

- plus de la moitié des employés sont des femmes (56%) qui constituent également 6,5% des ouvriers roulants.
- près de 55% des salariés ont plus de 40 ans.
Cette forte proportion peut s'expliquer par les recrutements importants opérés il y a une vingtaine d'années à la suite de l'institution du versement transport
- le nombre de recrutements est supérieur à celui des départs, sauf pour deux catégories, la maîtrise et les cadres qui ont connu un taux de départ deux fois plus important que pour l'ensemble des catégories professionnels.

B- Prévisions 1995

Suivant une enquête menée auprès de 97 réseaux représentant 92% des effectifs, les réponses à la question portant sur l'évolution des effectifs a été :

une augmentation : 36% des réseaux
 une stabilité : 58% des réseaux
 une diminution : 6% des réseaux

Par catégories, les tendances se décomposent ainsi :

	Ingénieurs cadres	Maitrise Techniciens	Employés	Ouvriers	Conducteurs Receveurs
Augmentation	7	20	5	9	47
Stabilité	86	75	86	76	45
Diminution	7	4	9	14	9

2-2.3. S.N.C.F. (tableau n° 14) -

L'effectif total réel de la S.N.C.F. est passé de 191.826 au 31 décembre 1993 à 185.946 au 31 décembre 1994 (dont 8.876 personnels contractuels).

La diminution globale de - 3% touche 3,3% du personnel statutaire alors que le personnel contractuel augmente de 1,6%.

Evolution de l'ensemble des catégories de personnel : on constate une diminution dans chaque catégorie sauf chez les cadres :

- personnel sédentaire : - 5% (- 5,2% en 1993)
sa proportion dans l'effectif global continue à diminuer : 54,8% (55,9% en 1993)

- personnel roulant : - 2%
- agents de train : - 2,7%
- agents de conduite : - 1,7%

sa proportion dans l'effectif global se maintient : 14,1% (14% en 1993)

- maîtrise :- 0,8%
- cadres : + 2%

Evolution du personnel d'encadrement :

• Le tableau suivant, qui retrace l'évolution du poids relatif des agents de plus de 55 ans dans chacune des trois catégories supérieures de personnel confirme le rajeunissement de l'encadrement, cadres comme maîtrise :

	1982	1986	1990	1992	1993	1994
Cadre supérieur	43,8 %	27,7 %	18,1 %	17,8 %	16,6 %	15,3%
cadre	14,0 %	7,9 %	3,6 %	3 %	2,3 %	1,8%
Maîtrise	3,1 %	1,8 %	0,9 %	0,8 %	0,7 %	0,6%

• Le taux d'encadrement, calculé pour 100 agents d'exécution, s'accroît régulièrement :

	1978	1982	1986	1990	1992	1993	1994
Cadre supérieur	0,6	0,6	0,6	0,9	1	1	1
cadre	5,9	6,5	7,3	9,4	11	12,4	13,3
Maîtrise	16,5	18	20,3	23,2	28	29,4	30,5
TOTAL/100 ex.	22,9	25,1	28,2	33,6	40	42,9	44,8

- *Les embauches*

Le recrutement du personnel statutaire, qui avait fortement diminué en 1993 (- 48%) continue à ralentir : - 11,4%.

Au contraire le personnel contractuel a connu un accroissement de son recrutement : + 9,4% en durée indéterminée (CDI) et + 11,4% en durée déterminée (CDD).

L'essentiel du recrutement a lieu en CDD : 8795 en 1994 (contre 348 en CDI).

Pour le personnel roulant en 1994, 203 agents de conduite ont été embauchés contre 156 en 1993 et 44 agents de train contre 28 en 1993.

La réduction des embauches entraîne un vieillissement de la population; en effet la part des agents de moins de 35 ans dans l'effectif réel poursuit sa diminution :

	1- Effectif réel	2- moins de 35 ans	2/1
1991	203 846	68 130	33,4
1992	198 180	61 870	31,2
1993	191 826	54 760	28,5
1994	185 946	47 969	25,8

- Les démissions

La diminution très forte en 1993 (- 46%) se poursuit, mais de façon moins accentuée : - 21,6%.

- La *main d'oeuvre féminine* représente en 1994 avec un total de 23.389 agents, 12,6 % de l'effectif général (soit en très légère augmentation).

- 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 1994 de - 0,8 % sur 1992 est inférieure à celle de l'effectif global (3%).

La proportion de femmes reste sensiblement la même :

3,1 % des cadres supérieurs
10,1 % des agents du cadre permanent
et 63 % des contractuels.

2-2.4. R.A.T.P. (tableau n° 15) -

D'après le projet de bilan social 1994, les effectifs de la R.A.T.P. s'élevaient au 31 décembre 1994 à 39.838 agents, contre 39.364 au 31 décembre 1993 soit + 1,62% .

La légère hausse des effectifs (+ 474) résulte notamment d'une augmentation des agents d'exécution du cadre permanent.

Si l'on considère les emplois, on constate :

une faible réduction pour le personnel de maintenance (- 225)
une légère croissance pour le personnel de conduite (roulants + 266)
ainsi que pour le personnel d'exploitation (+ 433)

Le solde entre les admissions au cadre et les sorties est de nouveau positif de 458 alors qu'il était négatif de 666 en 1993.

La main-d'oeuvre féminine poursuit une lente progression et représente 17,3% de l'effectif global (17% en 1993).

2-2.5. Transport aérien -

A- Aéroports de Paris (A.D.P.)

Les effectifs d'ADP, qui avaient constamment augmenté de 1991 à 1993, tendent en 1994 à se réduire légèrement.

Effectif moyen A.D.P. :

1991	6 418
1992	6 792
1993	6 962
1994	6 840

B- Les compagnies aériennes

Les problèmes que connaît le transport aérien au niveau mondial affectent également les compagnies françaises qu'elles soient nationales ou régionales. Malgré quelques signes de reprise, l'année 1994 a été marquée par la persistance de conditions économiques difficiles pour des entreprises encore fragiles, avec les conséquences qu'elles ont pu entraîner sur l'emploi.

a)- LE GROUPE AIR FRANCE

- Air France

La compagnie qui avait connu en 1993 une progression de son trafic passagers nettement moindre que celle de ses principaux concurrents, s'est efforcée de réduire ce décalage avec succès, mais au prix d'une dégradation sensible de la recette unitaire. Cette situation a rendu plus que nécessaire la poursuite de l'objectif affiché par le projet de l'entreprise Air France, en matière d'effectifs. L'entreprise prévoit de ramener le nombre de salariés à moins de 35 000 au 1er janvier 1997. L'effectif moyen de la compagnie est de 40 174 au 31 décembre 1994. Cette adaptation se fait essentiellement sur la base du volontariat et s'articule autour de trois axes :

- reclassement et reconversion au sein de l'entreprise ou du groupe;
- accompagnement de projets professionnels extérieurs;
- recours au dispositif de pré-retraite FNE.

Toutes les catégories cadres, maîtrise et agents présentant un sureffectif direct ou indirect, sont concernées.

- Air Inter

La persistance d'une conjoncture économique difficile a entraîné une réduction de la part de la clientèle dite "haute contribution". Air Inter a cependant bien su résister à la concurrence du TGV sur la ligne Paris-Bordeaux et à la montée en puissance d'autres compagnies sur les lignes ouvertes à la concurrence. Elle a vu son trafic passager progresser de 2,8% et le taux de remplissage de ses avions de un à deux points par rapport à 1993.

La compagnie, dont la politique a toujours été d'ajuster le niveau de ses effectifs au programme d'exploitation et à la saisonnalité de son activité, a réduit ses effectifs de près de 7%. Cette diminution résulte du non remplacement des départs naturels. Elle touche aussi bien le personnel au sol que le personnel navigant.

b)- LES TRANSPORTEURS RÉGIONAUX

On entend par transporteurs régionaux français "l'ensemble des compagnies aériennes françaises exploitant essentiellement des liaisons régulières court-courrier au départ de la province".

En 1994, 16 compagnies de ce type (contre 17 au 31 décembre 1993) ont employé environ 3.200 salariés (au lieu de 3.400 en 1993). Cette diminution résulte essentiellement du plan social mis en oeuvre par la compagnie TAT European Airlines en décembre 1993. Cet effectif est composé à 45% de personnel navigant.

c)- LES COMPAGNIES CHARTERS

En 1994 la tendance à la baisse de l'activité charter constatée depuis 1990, s'est accélérée.

La plupart des compagnies sont dans une situation financière préoccupante, à l'exception de Corse Air International.

Ainsi plusieurs compagnies charters de petite ou de moyenne taille ont fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire dont trois ont conduit à une liquidation (Air Evasion, Transalsace, Transvalir ACE).

Les tableaux ci-après indiquent les effectifs moyens annuels des principales compagnies en 1994 (les effectifs au 31.12.1993 sont rappelés entre parenthèses).

GROUPE AIR FRANCE ET TRANSPORTEURS RÉGIONAUX

COMPAGNIES	EFFECTIFS MOYENS			TOTAL
	Personnel au sol	Personnel navigant technique	Personnel navigant Commercial	
AIR FRANCE	(32 029) 30 662	(2 956) 2 950	(6 848) 6 662	(41 833) 40 274
AIR INTER	(8 503) 8 068	(900) 779	(1 898) 1 705	(11 301) 10 552
TAT	(894) 767	(351) 285	(348) 273	(1 593) 1 325
AIR LITTORAL	(465) 495	(170) 181	(160) 152	(795) 828
BRIT AIR	(206) 199	(131) 146	(93) 89	(430) 434
CORSE MEDITERRANEE	(145) 201	(49) 51	(60) 68	(254) 320
REGIONAL	(44) 44	(60) 71	(16) 20	(120) 135
FLANDRE AIR	(27) 22	(50) 39	(5) 8	(82) 69

(1)

(1) Le personnel expatrié et les agents locaux sont pris en compte
Les chiffres entre parenthèses sont ceux de 1993.

**TRANSPORT A LA DEMANDE
COMPAGNIES CHARTER**

COMPAGNIES	EFFECTIFS MOYENS			TOTAL
	Personnel au sol	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial	
AOM MINERVE	(400) 570	(189) 222	(523) 573	(1 212) 1 365
CORSE AIR INTERNATIONAL	(297) 298	(77) 105	(264) 320	(638) 723
AIR LIBERTE	(261) 297	(68) 98	(77) 220	(406) 615
EURALAIR INTERNATIONAL	(238) 157	76	(131) 68	(369) 301

2-2.6. Navigation fluviale -

Les effectifs de la navigation fluviale poursuivent leur diminution : 3.585 en 1990, 3.575 en 1991, 3.334 en 1992 et 3.255 fin 1993.

- Cette diminution est constante pour les travailleurs indépendants, évolution explicable par la mise en oeuvre des mesures du plan économique et social de la batellerie (allocation de départ et rachat des bateaux par VNF).

- Chez les salariés, les quelques augmentations enregistrées certaines années en fonction des trafics réalisés par les compagnies ne compensent pas une tendance générale à la baisse :

Source : V.N.F.

	1992	1993	1994
Travailleurs indépendants	1 361	1 289	1 229
<i>Evolution</i>		- 5,3	- 4,7
Salariés	1 973	1 966	non disponibles
<i>Evolution</i>		- 0,4	
TOTAL	3 334	3 255	
<i>Evolution</i>		- 2,4	

2-2.7. Commissaires en douane -

L'application du plan social concernant les salariés des entreprises titulaires d'un agrément en douane s'est poursuivie durant l'année 1994.

Les dispositions principales de ce plan étaient le droit à l'allocation spéciale du F.N.E. à 55 ans, le congé de conversion de 15 à 24 mois, une indemnité complémentaire spécifique de licenciement, une allocation temporaire dégressive mensuelle pendant 3 ans, une aide à la mobilité géographique et l'institution de bilans individuels et de cellules de reclassement.

Selon les estimations de la FFOCT, ce plan se traduit par 6 850 licenciements effectifs à la fin décembre 1994, incluant certains licenciements intervenus en raison de l'élargissement de l'Union Européenne à l'Autriche, la Finlande et la Suède.

Il convient d'ajouter à ce chiffre le nombre de licenciements intervenus à la suite de dépôts de bilan ou de restructuration d'entreprises rendus nécessaires par des modifications d'activités, conséquence de l'ouverture des frontières, ce qui conduit à un total d'environ 10 000 licenciements.

Il faut également tenir compte des mutations et reclassements internes qui ont concerné plus de 4 000 emplois.

les cellules de reclassement n'ayant pas terminé leur activité, le bilan définitif des formations et reclassements ne pourra être établi que dans le courant de l'année 1995.

2-2.8. Remontées mécaniques -

Les chiffres proviennent d'une évaluation revue par le Syndicat National des Téléphériques et Téléskis à partir de données fournies par leurs adhérents. Ils se situeraient, en 1994 à :

- 560 entreprises exerçant leur activité dans 431 stations et centres de skis ;
- 15.400 emplois :
 - 3.400 permanents
 - 12.000 saisonniers.

Le service technique des remontées mécaniques du ministère des transports étudie la rénovation de ses sources statistiques qui devra permettre, dans les années à venir, de disposer d'estimations plus précises.

* *
*