

Troisième partie

Approche par mode

1 - LES TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DE TRANSPORTS

Le défi de la modernisation économique et sociale que doit relever le secteur du TRM nécessite un effort d'accompagnement particulier de l'Etat.

Outre ses missions générales de détermination du cadre législatif et réglementaire de l'activité et d'incitation au dialogue social, l'Etat intervient sur le plan social dans cette activité plus particulièrement dans les domaines de l'emploi, de la sécurité et du contrôle du respect des réglementations.

Les actions menées dans ces domaines font l'objet de développements particuliers dans les parties du rapport consacrées à ces différents thèmes.

Afin de mener à bien ces différentes actions et d'améliorer la connaissance par les partenaires sociaux du secteur des résultats obtenus grâce à leur implication dans les domaines des conditions de travail, de l'emploi et de la formation, le Ministère des Transports a mis en place depuis deux ans **un dispositif d'observation sociale sur le TRM**.

Ce dispositif est complété au niveau régional par les **Observatoires Sociaux Régionaux sur la transparence et l'emploi** mis en place à titre expérimental en 1995 dans six régions et élargis à cinq nouvelles régions en 1996.

Le bilan social annuel d'octobre 1996 de l'Observatoire Social des Transports ainsi que les bulletins trimestriels de conjoncture sociale établis par le Service Economique et Statistique (S.E.S.) fournissent de nombreuses informations et de précieuses analyses sur les différentes évolutions du secteur.

Ces documents étant disponibles à la Direction des Transports Terrestres, les informations qu'ils contiennent seront rappelées ici de manière très succincte.

1.1 - EMPLOI

a) Le transport routier de marchandises, secteur créateur d'emploi (travaux de l'Observatoire Social des Transports)

Selon les dernières données de la Commission des Comptes de la Nation, le secteur du T.R.M. a bénéficié en 1996 d'un taux de croissance de l'emploi de 2,9 %.

En évolution de 1990 à 1995, les effectifs salariés et non salariés avaient progressé de 10 % environ, compte tenu notamment de l'augmentation exceptionnelle intervenue en 1995 (+ 3,5 %).

D'après le bilan d'octobre 1996 de l'Observatoire Social, ce sont les entreprises de plus de 50 salariés qui ont le plus accru leurs effectifs et l'emploi salarié a davantage augmenté dans les activités de zone longue.

La majorité des emplois créés sont des emplois ouvriers, cette catégorie représentant 83 % des emplois du secteur en 1994 contre 79 % en 1986.

La part des emplois de conduite est prédominante : 75 % des effectifs totaux en 1994. Les conducteurs zone longue représentaient 47 % des emplois en 1994 contre 37 % en 1986 et les conducteurs zone courte n'en représentaient plus que 28 % du total.

Si les ouvriers sédentaires (magasiniers et ouvriers du tri et de l'emballage) ont continué à progresser pendant cette période, la fonction manutention se développe davantage en dehors du secteur des transports.

L'essor de la logistique entraîne également une progression des professions intermédiaires, liées à l'organisation du transport, et surtout le développement de l'emploi des cadres.

Si le taux d'encadrement dans le secteur reste sensiblement inférieur à la moyenne nationale, hormis chez les auxiliaires et activités annexes, la population cadres estimée actuellement à 8 % des effectifs du transport routier, s'est accrue de manière importante ces dernières années, notamment dans les fonctions de gestion et d'exploitation.

b) La mobilité de l'emploi dans le transport routier de marchandises

La mobilité de l'emploi est élevée dans le secteur du TRM où moins de 30 % de salariés seulement avaient plus de 10 ans d'ancienneté en 1993, selon l'enquête emploi de l'INSEE.

Cette situation paraît imputable d'une part à la proportion de recrutements sous contrat à durée déterminée, et, d'autre part, au nombre élevé de départs volontaires chez les conducteurs routiers notamment.

Le niveau du recours au contrat à durée déterminée reste toutefois comparable au niveau observé dans les autres secteurs de l'économie et la CNPE constate une certaine stabilisation de l'emploi, la part des embauches en CDD ayant diminué de 47 % en 1994 à 43 % en 1995.

La très forte mobilité d'une entreprise à l'autre est l'une des caractéristiques de la gestion du personnel de conduite.

Les départs volontaires de conducteurs sous forme de démissions concernent quatre départs définitifs de l'entreprise sur dix, ce qui témoigne d'un certain déséquilibre du marché du travail de cette famille professionnelle.

La spécialisation accrue des entreprises prive beaucoup de PME du transport routier de la possibilité d'offrir à leurs conducteurs une progression interne leur permettant de les fidéliser.

Les regroupements d'entreprises pourraient permettre de faciliter la promotion interne des conducteurs dans ce cadre élargi, leur assurant ainsi un véritable déroulement de carrière au sein de leur filière professionnelle.

c) Autres caractéristiques de l'emploi dans le transport routier de marchandises

• Les petites entreprises occupent la majorité des salariés des transports routiers de marchandises (EAE).

Les résultats de l'Enquête Annuelle Entreprises 1993 et 1994 en TRM (tableaux 7 et 7 bis) illustrent la répartition de l'emploi dans le secteur.

Dans le TRM, en 1994, 22,9 % des salariés sont employés par des entreprises de moins de 10 salariés, qui représentent elles-mêmes 85,8 % du total des entreprises.

Les entreprises de 10 à 50 personnes, soit 12,5 % des entreprises, emploient 40,7 % des salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés emploient donc 63,6 % des salariés.

Enfin, les entreprises de plus de 50 personnes, représentant 2 % du total des entreprises, emploient 36,5 % du total des salariés.

• La structure des âges dans le TRM en 1996 (Commission nationale paritaire de l'emploi [CNPE])

Selon les tableaux de bord régionaux de la CNPE, les salariés des TRM se répartissent comme suit :

16/25 ans	: 12 %
26/35 ans	: 35 %
36/49 ans	: 40 %
50/59 ans	: 12 %
60 ans et plus	: 1 %

• Une pratique du temps partiel très peu répandue (CNPE)

Dans le TRM de proximité, les tableaux de bord dénombrent 4 % d'emplois à temps partiel dont 2 % de conducteurs, et dans l'interurbain, 3 % dont 1 % de conducteurs.

d) Les données de l'UNEDIC : forte croissance de l'emploi dans les TRM en 1995

Evolution du nombre des entreprises et des emplois, par regroupement de secteurs

Etablissements au 31 décembre	ACTIVITÉS	EFFECTIFS		Evolution 1995/1994
		1994 rectifiés	1995	
1994	Code NAF			
9489	Transport routier de marchandise de proximité(60.2L)	80 159	83 129	+ 3,7
10 638	Transport routier de marchandises interurbaines(60.2M)	153 636	160 791	+ 4,7
1 174	Déménagement (60.2 N)	11 047	11 124	+ 0,7
1 361	Location de camion avec conducteur (60.2 P)	19 093	19 580	+ 2,6
22 662	Sous-total	263 935	274 624	+ 4
1 417	Messagerie, fret express (63.4 A) (*)	37 889	37 404	- 1,3
427	Affrètement (63.4 B) (*)	8 018	8 788	+ 9,6
1 920	Organisation des transports internationaux (63.4 C) (*)	31 073	32 223	+ 3,7
3 804	Sous-total	76 980	78 415	+ 1,9
26 466	TOTAL GENERAL	340 915	353 039	+ 3,6

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

e) Le TRM, secteur d'embauche (CNPE)

Selon l'étude réalisée par la Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi et la Formation (CNPE), ce sont les "emplois de conduite" qui ont le plus progressé. Ils représentent, en 1996, 67 % du total des emplois nouveaux (contre 66 % en 1995), parmi lesquels 52,5 % sont des emplois de conducteurs routiers de marchandises.

Le nombre total des conducteurs embauchés entre octobre 1995 (entrée en application effective de l'accord du 23/11/1994) et octobre 1996 (traitement des enquêtes) est estimé à 6.500 conducteurs.

La dynamique de l'accord social s'est traduite en 1996 par des embauches supplémentaires de conducteurs, plus particulièrement dans les entreprises de plus de 50 salariés (cf CNPE page : 33).

f) L'implication particulière de l'Etat et de ses services déconcentrés en matière d'emploi.

A côté des interventions qu'il mène dans le cadre de la politique générale de l'emploi, l'Etat a développé en 1996 certaines actions spécifiques en faveur de l'emploi dans le TRM.

On distinguera notamment :

1/ La mise en oeuvre par les services du principe prévu par l'Instruction ministérielle conjointe du 12/06/1996 de la **mobilisation sélective des aides à l'emploi** en faveur des entreprises qui s'inscrivent dans le "contrat de progrès" et qui embauchent.

2/ L'incitation à la conclusion de "**chartes de développement pour l'emploi**" au niveau local, et la recherche de l'implication de tous les acteurs susceptibles d'être concernés et de la mobilisation des différentes ressources existantes, à travers notamment les instances d'information et de dialogue avec la profession que sont les comités régionaux mis en place sous l'égide des DRTT pour le suivi de l'accord du 23/11/1994, et dont la composition et les domaines d'évocation peuvent être élargis aux problèmes d'emploi et de formation.

3/ **L'adaptation** prenant en compte les spécificités de l'activité dans le TRM du dispositif général de réduction des charges sociales sur les salaires dont peuvent bénéficier à partir du 1er janvier 1997 les entreprises dont les salariés sont couverts par l'accord du 23/11/1994, sous réserve qu'elles aient réduit effectivement le temps passé au service de l'employeur cf 1ère partie p. 14).

Ces différentes mesures d'accompagnement devraient contribuer, pour leur part, à rendre moins attractif le recours à diverses pratiques d'externalisation visant à rechercher essentiellement une réduction des coûts de la main-d'oeuvre employée.

1.2 - FORMATION

1.2.1 - *Le nouveau dispositif de formation obligatoire des conducteurs*

a) **Mise en place**

L'accord de branche conclu le 20 janvier 1995, a institué pour les conducteurs routiers de marchandises :

1) **une formation initiale minimale obligatoire** d'une durée de 4 semaines (après le permis de conduire poids lourd), qui doit permettre aux conducteurs d'exercer son métier dans le respect de la sécurité et de la réglementation professionnelle en assurant un service de qualité.

2) **Une formation continue obligatoire de sécurité** d'une durée de trois jours au cours de toute période de 5 ans d'activité professionnelle, qui doit permettre au conducteur d'actualiser régulièrement ses connaissances et de parfaire sa pratique en matière de sécurité et de réglementation professionnelles.

- Les dispositions de l'accord cadre du 20 janvier 1995 sont entrées en vigueur le 1er juillet 1995 et le calendrier d'application définitif pour les conducteurs du transport routier de marchandises pour compte d'autrui a été approuvé par l'instruction du 10 mars 1996

- Le décret 97-608 (J.O. du 31 mai 1997) **a étendu les obligations** de formation obligatoire et continue, jusque là uniquement conventionnelles, à toutes les entreprises de transport routier public de marchandises.

A la fin de l'année 1996, 130 centres avaient été agréés sur la base d'un cahier des charges établi par les pouvoirs publics à la demande des partenaires sociaux et en liaison avec eux, et leur agrément a été renouvelé pour 3 ans au début de 1997.

b) Financement

Sur le plan du financement de la formation obligatoire, différents textes ont apporté les précisions suivantes :

La formation obligatoire relève en premier lieu des financements de droit commun : contributions des entreprises et dispositifs d'aide publique destinés à favoriser l'insertion professionnelle et l'emploi (contribution des ASSEDIC et intervention de l'ANPE à travers les SIFE).

L'instruction conjointe du Ministre délégué à l'Emploi et du Secrétaire d'Etat aux transports, en date du 12 juin 1996, sur les aides à l'emploi en faveur du T.R.M., rappelle à cet égard qu'il est essentiel de veiller à la bonne articulation de ces dispositifs d'aide et de la formation obligatoire.

Les surcoûts spécifiques des formations de conducteurs routiers et la montée en régime programmée des formations obligatoires, ont justifié le renouvellement pour cinq ans, jusqu'au 31 décembre 2000, de la taxe parafiscale sur les immatriculations.

Le décret du 21 février 1996 précise à cet égard que :

- la taxe concourt notamment au financement des formations qualifiantes et des formations professionnelles obligatoires des conducteurs routiers ;

- elle est utilisée pour au moins la moitié de son produit à la formation professionnelle des jeunes de moins de 26 ans.

Enfin le Ministère des Transports a mis en place un fonds doté d'une enveloppe gérée de façon déconcentrée de 20 millions de francs par an pour subventionner les stages de la formation obligatoire à hauteur de 10 %.

c) Une mise en oeuvre progressive

Les effectifs concernés sont les suivants :

- flux annuel d'embauche de conducteurs :

15000 personnes, dont environ 8000 ne sont titulaires que du permis de conduire sans autre formation adaptée au métier de conducteur routier de marchandises - Ce public éligible à la formation initiale obligatoire représente un besoin de 160000 journées de formation.

- Conducteurs routiers de marchandises :

230000 personnes, dont un cinquième soit 46000 sont à former chaque année dans le cadre de la formation continue obligatoire de sécurité de 3 jours, soit un besoin de 138000 journées de formation chaque année.

En 1995, ce sont 1400 stages FIMO qui ont été réalisés pour 1256 attestations délivrées et 199 stages FCOS pour 194 attestations délivrées. En 1996, ce sont 5163 stages FIMO qui ont été réalisés pour 4792 attestations délivrées et 2995 stages FCOS pour 2960 attestations délivrées.

Ces chiffres montrent le bien fondé de la mise en oeuvre progressive sur cinq ans de ces obligations de formation en vue d'une application généralisée au 1er janvier 2000.

d) Des sanctions adaptées

Le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 définit la liste des infractions et des sanctions prévues en cas de non respect des obligations de formation initiale et continue ou de non présentation des attestations lors des contrôles en entreprise et sur route.

En outre, des sanctions administratives peuvent être infligées aux termes d'instructions données aux Préfets de Région le 2 janvier 1996.

e) Projet d'extension de la formation obligatoire

Compte tenu de l'intérêt du dispositif adopté dans la branche du TRM, le gouvernement avait décidé de généraliser l'obligation de formation professionnelle à tous les conducteurs routiers professionnels, quel que soit leur statut (salarié et non salarié) et leur branche d'activité (compte d'autrui, compte propre, voyageurs). Cette généralisation était prévue par le projet de loi relatif à l'enseignement, la formation et la sécurité dans les transports déposé sur le bureau de l'Assemblée Nationale le 11 mars 1997 - Afin de favoriser le dialogue social, il a été prévu que l'obligation de formation soit déclinée par accord collectif de branche dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi. A défaut, un texte réglementaire y suppléerait

Enfin, la France a proposé à ses partenaires européens, la mise en place d'une formation obligatoire pour tous les conducteurs routiers professionnels. Les ministres européens des transports ont adopté, le 14 mars 1995, une résolution en ce sens, la Commission doit rédiger des propositions sous la forme d'un Livre blanc.

1.2.2.- L'évolution de la formation de 1995 à 1996 (tableaux n° 19 et 20 en annexe)

Le bilan de la formation professionnelle dans le transport routier de marchandises est élaboré chaque année par la C.N.P.E..

Les tendances principales qui se dégagent de ce bilan sont les suivantes :

Les formations initiales progressent dans les différentes familles « Conduite de véhicules » (C.A.P. - B.E.P. et C.F.P.) et « Direction - Gestion » (D.U.T. et B.T.S.).

En matière de formation en alternance, le développement des contrats de qualification, plus particulièrement dans la famille « conduite de véhicules » permet de compenser la baisse du recours à la formule du contrat d'adaptation.

Dans le domaine de la formation continue, on observe une baisse significative des actions de perfectionnement « maîtrise et cadres » par rapport à 1995 qui avait connu un développement particulièrement important de celles-ci (+ 69,5 %), du fait des actions de formation liées à la mise en application du Contrat de Progrès et notamment de l'accord social applicable à compter du 1er octobre 1995.

Dans la famille « conduite de véhicules », les formations dispensées sur les matières dangereuses continuent à se développer de manière soutenue, du fait de l'application de la réglementation ADR à compter du 1/01/97.

Par ailleurs, les actions de formation initiale (F.I.M.O.) et continue (F.C.O.S.) obligatoires prévues par l'accord du 20 janvier 1995 ont connu une nette progression.

Depuis le 1er juillet 1995, date d'application de l'accord, les actions de formation concernées représentent à la fin de 1996, environ 6.500 stages F.I.M.O. et près de 3.200 stages F.C.O.S. pour l'A.F.T., PROMOTRANS et l'A.F.P.A..

1.2.3.- Formation des jeunes

Le recrutement de conducteurs qualifiés constitue l'une des préoccupations essentielles des entreprises de TRM. Un tiers de celles-ci rencontrerait des difficultés à trouver des candidats suffisamment aptes et motivés.

La poursuite de la progression des emplois de conduite prévue en 1997, et les incidences de l'accord sur le congé de fin d'activité prévoyant l'embauche de jeunes conducteurs en contrepartie du départ, à partir de 55 ans des salariés concernés, devraient entraîner l'accroissement des besoins des entreprises.

Celles-ci ont de plus en plus recours aux **dispositifs de formation en alternance** pour les métiers de conduite.

Ainsi, **le contrat de qualification** devient un des modes privilégiés d'accès à l'emploi de conducteur (près de 2.500 en 1996 sur 4.200 contrats pour l'ensemble des secteurs du transport routier).

L'apprentissage, faiblement utilisé jusqu'alors, du fait d'une certaine inadaptation aux spécificités du métier de conducteur routier, se développe depuis 1995.

Dans le cadre de la régionalisation de l'apprentissage, les organismes de formation du secteur poursuivent la mise en place de nouveaux CFA Transports-Logistique, l'ensemble des régions devant être couvertes à terme.

De même, des sections préparant au CAP "conduite routière" en un an, se sont ouvertes. Ces sections dispensent les jeunes déjà titulaires d'un diplôme de niveau IV ou V de suivre à nouveau des enseignements généraux.

Par ailleurs, de nouveaux contrats d'objectifs en vue de développer la formation professionnelle de façon concertée entre régions, Etat et branche professionnelle ont été conclus ou sont en cours d'élaboration.

La mise en place d'un **processus de sélection et d'insertion en entreprise**, intégrant la FIMO participe au même objectif, l'ANPE intervenant au plan de l'évaluation du niveau de compétences professionnelles (ENPC) des candidats à l'emploi de conduite.

A cet égard, une expérience menée en Ile de France montre que la formation initiale obligatoire peut atteindre totalement son objectif si elle est associée aux dispositifs d'aide à l'embauche dans le cadre d'un partenariat établi au niveau régional entre la profession, la région et l'Etat.

Ainsi, sans attendre la relance du dispositif dans le cadre de la Conférence Nationale pour l'Emploi des jeunes qui s'est déroulée le 10 février 1997, la profession, à travers ses différents organismes de formation (AFT et Promotrans), s'est particulièrement impliquée dans la voie de l'insertion. Rien que pour l'AFT, IFTIM, la progression du nombre d'apprentis ou élèves en formation a été de 40 % en 1996.

1.3. - REMUNERATIONS

a) Les revenus des salariés du TRM (travaux de l'Observatoire Social)

- Croissance sur une longue période

Sur dix années de 1986 à 1996, les rémunérations des salariés des entreprises du TRM ont augmenté d'environ 2 % par an en moyenne ; cette augmentation est légèrement supérieure au coût de la vie (environ 1,9% par an en moyenne).

Selon les résultats de l'enquête ACEMO, de décembre 1995 à décembre 1996, le taux de salaire ouvrier horaire a moins augmenté dans les transports (+1,9%) que dans l'ensemble des activités (+2,8%), la hausse des prix étant de 1,7% pendant cette période.

Ces résultats doivent être resitués pour les conducteurs routiers de marchandises dans le contexte particulier de leur activité, marquée par l'importance des systèmes de primes et de frais de route.

- Des salaires toujours inférieurs à la moyenne nationale

Les informations disponibles sont issues de l'enquête D.A.D.S. et portent sur l'année 1992.

A catégories comparables, les rémunérations sont inférieures dans le TRM à ce qu'elles sont dans l'ensemble de l'économie, notamment pour les cadres, les employés et les manutentionnaires.

L'écart est le plus faible pour les conducteurs, de l'ordre de 1% à 4% en faveur du compte propre selon les différentes sources disponibles.

L'infériorité des salaires du TRM à ceux de l'ensemble de l'économie peut résulter de la moindre qualification en général des salariés ainsi que de l'importance du nombre de petites entreprises dans ce secteur d'activité.

b) Les rémunérations des conducteurs

Si l'on s'en tient à l'observation du salaire net, on constate que celui-ci varie peu avec le rythme et la durée du travail des conducteurs routiers.

Selon les chiffres résultant de l'enquête de la SOFRES, en 1995 le salaire net était de 7340 F (dont 638 F de primes) en moyenne pour les conducteurs qui rentrent chaque soir au domicile contre 7840F (dont 759F de primes) pour les "très grands routiers" absents plus de trois nuits par semaine.

Seuls les conducteurs routiers internationaux bénéficiaient d'un salaire moyen supérieur à celui des autres conducteurs, de l'ordre de 8500 F, dont 800F sous forme de primes, compte tenu le plus souvent d'une qualification spécifique.

La structure particulière de la "rémunération" des conducteurs "grands routiers"

L'enquête de l'INRETS de 1993 avait montré que, dans la pratique, les "frais de route" destinés à indemniser les dépenses de repas et de nuitée étaient

fréquemment considérés par les conducteurs comme une partie intégrante de leur revenu, sinon en totalité du moins en partie.

- L'enquête INRETS comme celle plus récente menée par la SOFRES indiquent que le montant de ces indemnités pouvait représenter une part appréciable des ressources des conducteurs soumis à des contraintes d'éloignement, de l'ordre de 25% pour les grands routiers et jusqu'à 35% pour les très grands routiers internationaux.

- De manière logique, il s'agit de **l'élément le plus variable du revenu du conducteur**. Liés au nombre de nuits passées hors du domicile, "les frais de route" varient de 1465 F en moyenne pour les conducteurs rentrant chaque jour à l'établissement à 4295 F pour les "très grands routiers, ce qui permet à ces derniers d'atteindre un revenu mensuel moyen de 12000 F environ.

- Une hiérarchisation des revenus des conducteurs routiers s'opère donc essentiellement par le biais de ces indemnités dont le montant est lié au niveau d'astreinte rencontrée, et à la durée du travail effectuée.

- Ainsi, l'importance relative de la fraction aléatoire du revenu des conducteurs "grands routiers" par rapport à la fraction garantie représentée par le salaire de base, lié normalement à la qualification et à la durée du travail, paraît être la principale question soulevée par la structure de la rémunération de cette catégorie de salariés.

L'enquête SOFRES menée depuis 1995 permet de mieux cerner le revenu mensuel des conducteurs en faisant ressortir **le montant des primes** qui leur sont versées.

Primes et rémunérations assimilées s'élèvent à 600 F par mois en moyenne et représentent ainsi l'équivalent d'un mois de salaire net par an, hors primes d'ancienneté.

Si le niveau de ces primes varie peu en fonction de l'activité, il croît sensiblement avec la taille de l'entreprise.

	Salaires	Primes	Frais de route	Revenu Total (en %)
Rentre chaque soir au domicile	76	8	17	100
Absent 1 ou 2 nuits	62	5	33	100
Absent 4 nuits et plus	59	6	35	100
Ensemble	62	6	32	100

Les compléments de salaire à caractère non mensuel, tels que la prime de fin d'année ou le 13ème mois sont pratiqués plutôt dans les grandes entreprises ayant conclu des accords collectifs.

De manière générale, la taille de l'entreprise influe cependant peu sur le niveau des rémunérations des conducteurs.

Parmi les facteurs intrinsèques au salarié, l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise ne constituent pas non plus des facteurs importants de différenciation.

L'expérience professionnelle serait davantage prise en compte lors d'un changement d'employeur, selon les résultats d'une enquête effectuée en 1993 par l'OEST auprès d'un échantillon réduit de PME.

L'éventail des salaires entre le début et la fin de carrière n'est pas très ouvert, ce qui constitue sans doute l'une des raisons de la mobilité importante constatée dans la profession.

L'éventail des salaires effectifs correspond sensiblement à l'écart hiérarchique existant actuellement au niveau conventionnel entre le salaire le plus faible et le salaire le plus élevé qui est de moins de 12 %.

La refonte des classifications d'emplois à l'ordre du jour depuis plusieurs années donnerait lieu à reconstitution d'un véritable écart hiérarchique permettant une réelle progression de carrière au sein de l'entreprise.

1.4. - LA DUREE DU TRAVAIL

a) Des conditions de travail nettement différenciées pour les conducteurs routiers

L'enquête de l'Observatoire Social menée depuis avril 1995 montre que les facteurs de différenciation des conditions de travail des conducteurs mis en évidence par les différentes enquêtes structurelles de 1983 et 1993 de l'INRETS sont toujours opérants.

Différenciation, d'une part, entre conducteurs du transport pour compte d'autrui et conducteurs du transports pour compte propre, ces derniers effectuant pour 90% d'entre eux du transport en courte distance connaissent de manière générale des conditions de travail plus favorables.

Différenciation, d'autre part, en fonction des conditions d'activité, le critère déterminant étant sous cet angle le retour quotidien au domicile ou le non retour quotidien du conducteur. Parmi les conducteurs qui ne rentrent pas à leur domicile tous les jours, ceux qui sont absents au moins quatre jours connaissent la durée du travail hebdomadaire la plus élevée.

b) L'évolution défavorable de 1983 à 1993

L'enquête INRETS de 1993 a montré que la situation en matière de durée du travail n'a guère évolué en 10 ans pour les conducteurs.

Une certaine détérioration a été observée pour les conducteurs du transport public, notamment pour les très grands routiers, absents au moins quatre jours par semaine, dont la durée hebdomadaire de travail est passée de 60,8 heures en 1983 à 62,5 heures en 1993.

Malgré quelques améliorations ponctuelles, une dégradation a également été enregistrée en ce qui concerne l'amplitude journalière de travail et le taux de travail de nuit, facteurs réputés être parmi les plus accidentogènes.

De manière générale, la dernière enquête de l'INRETS a apporté un éclairage approfondi sur la situation observée dans le domaine des conditions de travail des conducteurs routiers avant la mise en oeuvre effective du contrat de progrès.

c) Les premiers résultats de l'application de l'accord du 23 novembre 1994

Afin d'évaluer le degré d'application dans les entreprises de l'accord de novembre 1994, qui a programmé la réduction par étapes à partir d'octobre 1995 du temps de service des conducteurs "grands routiers", l'administration a mis en oeuvre une enquête permanente confiée à la SOFRES, et dont les résultats sont actualisés selon une périodicité trimestrielle.

Les premiers résultats de cette enquête montrent qu'un mouvement de baisse du temps de travail de l'ensemble des catégories de conducteurs s'est produit au cours des six premiers mois de l'application de l'accord social.

Pour les conducteurs "très grands routiers", catégorie la plus concernée par cet accord, la durée hebdomadaire du temps de service a diminué de près de 2 heures en moyenne.

Cette baisse significative résulterait notamment d'une réduction du nombre de salariés soumis aux durées du travail les plus élevées (plus de 70 heures par semaine).

Toutefois la tendance à la baisse constatée dans une première phase paraît avoir marqué une pause depuis lors, une stabilisation du temps de service ayant été observée au cours des trois derniers trimestres de 1996 pour l'ensemble des conducteurs "grands routiers".

Ainsi, au quatrième trimestre de 1996, le temps de service est resté pratiquement constant pour les très grands routiers (un peu plus de 61 heures), et a légèrement remonté (à 57,2 heures) pour les autres catégories de grands routiers.

Seule la durée du travail des conducteurs rentrant chaque jour au domicile a évolué dans le sens d'une baisse continue au cours de l'année 1996.

	Période 95 T2/ 95 T3	Période 95 T4/96 T1	Période 95 T2/96T3	Période 96 T4
Pas d'éloignement	51,7	51,4	51,0	50,6
Eloignement	60,9	59,2	59,6	59,8
dont :				
- 1 à 3 jours	58,9	57	55,7	57,2
- plus de 3 jours	62,1	60,5	61,7	61,3

- Tableau : la durée de service des conducteurs en fonction du nombre des jours d'éloignement (source enquête DTT/SOFRES-SES) (heures/semaine)

Les résultats de l'enquête SOFRES portant sur l'ensemble de l'année 1996 doivent inciter à la prudence et il paraît prématuré aujourd'hui d'en déduire qu'une inversion profonde de la tendance antérieure se soit produite depuis l'application au 1er octobre 1995 de l'accord "Social".

On constate toutefois une amélioration générale, montrant que la dynamique de cet accord s'est diffusée dans toutes les catégories de conducteurs, y compris parmi les moins concernés par cet accord, c'est-à-dire les conducteurs sans éloignement, et il apparaît que les premiers objectifs de plafonnement du temps de service à 240 heures par mois et à 60 heures par semaine que s'étaient fixés les parties signataires de l'accord du 23 novembre 1994 n'étaient pas hors de portée.

Certes, les chiffres résultant des différentes enquêtes constituent des moyennes, autour desquelles la dispersion est forte. Aussi, les maximums pratiqués restent dans certains cas plus élevés même si les comportements les plus extrêmes tendraient à se modifier dans la période récente.

Des précisions sur la méthodologie de l'enquête confiée à la SOFRES figurent en annexe 11 bis (cf également bilan annuel de la situation sociale dans le TRM - octobre 1996 - p. 19 à 24)

1.5. DIALOGUE SOCIAL

La fin de l'année 1996 a été marquée par le conflit des conducteurs routiers qui a paralysé la France durant les deux dernières semaines de novembre.

Ce mouvement s'est produit dans un contexte de libéralisation rapide entraînant une concurrence exacerbée dans le secteur privé des transports de marchandises, avec des effets néfastes sur les conditions de travail des conducteurs.

L'application différenciée de l'accord du 23 novembre 1994, prévoyant un plafonnement progressif du temps de travail mensuel et une meilleure prise en compte des heures effectivement travaillées, a entraîné un mécontentement croissant chez les salariés.

Cet accord conclu dans le cadre du volet social du "Contrat de Progrès" qui comprend également un ensemble de mesures d'ordre réglementaire et économique élaborées en concertation, n'a pas été appliqué par un nombre suffisant d'entreprises concernées. En outre, il n'était applicable ni aux entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, ni aux entreprises de transport pour compte propre, ni aux artisans. Certaines des dispositions de cet accord permettant plusieurs interprétations étaient source d'ambiguïté qui en ont gêné l'application. Ces ambiguïtés ont mis en évidence la nécessité d'une clarification et également d'une généralisation à toutes les entreprises de TRM.

De leur côté, les patrons de ce secteur composé en majorité de P.M.E. de moins de 10 salariés (85,8 % des entreprises en 1994) restant très sensibles aux fluctuations du marché se disent confrontés à des difficultés financières et invoquent la pression sur les prix et l'augmentation de leurs coûts.

D'autres propositions du Contrat de Progrès ont pour objet d'améliorer le partenariat entre les différents acteurs de la chaîne du transport et plusieurs mesures législatives et réglementaires prises ces dernières années, sont destinées à mieux réguler les conditions de concurrence du secteur. Ces différentes mesures devraient contribuer notamment à rééquilibrer les relations entre chargeurs et transporteurs et à assainir certaines pratiques faussant les règles du jeu concurrentiel telles que le recours à la sous-traitance déloyale.

La conjoncture économique difficile de la fin de 1996 dans le TRM n'a pas facilité la mise en oeuvre des différentes composantes du Contrat de Progrès et a suscité des tensions.

Suite à des mouvements de protestation de leur part, les employeurs du secteur ont obtenu notamment du gouvernement la promesse de réductions de charges pour les entreprises qui réduisent effectivement le travail hebdomadaire en-dessous de 60 heures.

Le mouvement des salariés qui s'est déclenché à la suite a été d'une ampleur imprévue pour les commentateurs.

Les grévistes réclamaient la retraite à 55 ans, des revalorisations salariales, la transparence du décompte et le paiement à 100 % des heures travaillées (hors conduite), la réduction du temps de travail et la création d'emplois stables.

Après 80 heures de négociations, menées sous l'égide du médiateur nommé par le gouvernement, Robert Cros, un accord a été trouvé dans la nuit du 27 au 28 novembre.

Six protocoles d'accord ont été signés par les parties dès le lendemain 29 novembre 1996.

- Deux protocoles constituant directement des avenants à la Convention collective nationale concernant l'un le paiement des frais de déplacement garantis même lorsque le véhicule est équipé d'une couchette et l'autre la réduction du délai de carence de dix à cinq jours en cas de maladie.

- Un protocole relatif à l'interdiction de circuler le dimanche a donné lieu à l'arrêté interministériel du 24 décembre 1996.

- Un autre protocole prévoyant la conclusion avant le 31 mars 1997 d'un accord de branche sur l'exercice du droit syndical.

- Un cinquième protocole définissant les règles de mise en place du congé de fin d'activité à partir de 55 ans pour les conducteurs ayant au moins 25 ans de conduite.

- Un sixième protocole sur le temps de travail, signé par le médiateur et la partie patronale, prévoyant la suppression par décret du système des "équivalences" ainsi que la reconnaissance du principe du paiement à 100 % de toutes les heures passées au service de l'employeur. Les orientations de ce protocole ont été concrétisées par deux décrets en date du 12 décembre 1996 et du 19 décembre 1996. La genèse particulière de ces décrets permet de comprendre les réactions diverses que leur publication et celle de la circulaire d'application renvoyant à la négociation pour préciser certains points ont suscitées. Un accord de branche doit être conclu également avant le 30 juin 1997 pour les conducteurs "courte distance".

• Un septième protocole, signé le 9 décembre 1996, règle les questions de fin de conflit.

Enfin, une recommandation a été faite par les fédérations patronales à leurs adhérents de verser avant le 31 mars 1997 une indemnité exceptionnelle de 3.000 Frs à l'ensemble des conducteurs routiers de véhicules de plus de 3,5 T.

Les commentateurs ont souligné l'envergure de ce mouvement social encadré par les organisations syndicales de salariés. Les modalités unitaires de leur action permettent de mesurer l'évolution survenue depuis le mouvement de protestation contre le permis à points en 1992 qui avait donné lieu à des "coordinations" plus ou moins spontanées de conducteurs patrons et salariés mises au compte d'un faible taux de syndicalisation à l'époque.

La survenance d'un tel mouvement et ses modalités particulières traduisent toutefois la difficulté de mettre en place dans ce secteur un mode de gestion préventive des conflits malgré la négociation permanente instituée au niveau de la branche.

Des mesures telles que des enquêtes périodiques de climat social et le développement de la communication entre les différents acteurs à travers les instances de dialogue appropriées, permettraient certainement d'améliorer la régulation sociale dans ce secteur d'activité.

A côté des organismes d'observation économique, sociale et statistique du secteur, pourrait prendre place au niveau national un "Observatoire de veille sociale", instance de dialogue entre les différents partenaires et de suivi du déroulement de la négociation collective instituée par ailleurs dans le cadre de la Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation.

Au niveau décentralisé, les réunions informelles avec la profession présidées par les Préfets de Région ou les Directeurs Régionaux de l'Équipement ainsi que celles des Comités de suivi de l'accord du 23 novembre 1994 animées par les Directeurs Régionaux du Travail des Transports devraient être pérennisées.

1.5.1 - La représentation du personnel

a) Les comités d'entreprise et d'établissement (élections effectuées entre le 1er janvier 1994 et le 31 décembre 1995)

Les chiffres relatifs aux résultats des élections de membres des C.E. fournis par l'Inspection du Travail des Transports ne distinguent pas les entreprises de transports routiers de marchandises de celles de voyageurs. En revanche, des statistiques spécifiques sont disponibles pour les entreprises rattachables aux activités auxiliaires de transport.

- Entreprises de transports routiers

Organisation syndicale	Pourcentage des sièges	Pourcentage des voix
CGT	10,25 %	12,66 %
CFDT	16,05 %	17,93 %
CGT-FO	9,90 %	11,29 %
CFTC	2,05 %	2,45 %
CGC	0,62 %	0,75 %
FNCR	5,80 %	6,31 %
Divers	5,66 %	6,41 %
Non syndiqués	49,26 %	41,70 %

Source : Inspection du Travail des Transports

- Activités auxiliaires du transport

Organisation syndicale	Pourcentage des sièges	Pourcentage des voix
CGT	10,78 %	13,80 %
CFDT	16,50 %	19,82 %
CGT-FO	7,76 %	9,32 %
CFTC	1,47 %	3,22 %
CGC	2,04 %	3,02 %
FNCR	1,63 %	1,31 %
Divers	1,63 %	2,37 %
Non syndiqués	58,01 %	46,75 %

b) Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

L'Inspection du Travail des Transports a recensé 1057 CHSCT constitués parmi les 1369 entreprises ou établissements assujettis à leur mise en place au 31/12/95, dans les entreprises relevant des transports routiers (marchandises et voyageurs) et auxiliaires du transport.

c) Délégation unique et délégués du personnel

Les informations relatives à la mise en place de la délégation du personnel et de la délégation unique (entreprises de 50 à 199 salariés) ne sont pas disponibles par sous-secteurs d'activité.

1.5.2 - Les conflits collectifs

Au cours de l'exercice 1996, dans les transports routiers (marchandises, y compris les auxiliaires du transport, et voyageurs), l'Inspection du Travail des Transports a eu connaissance de 90 arrêts de travail, et décompté 4.222 grévistes engagés dans ces conflits, tandis que 15.501 journées de travail étaient perdues.

1.5.3. La négociation collective

a) La négociation dans le cadre de la Convention collective

La Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation (CNIC), présidée par un représentant du Ministre chargé des transports et composée de représentants des organisations professionnelles patronales et de représentants des six organisations syndicales représentatives de salariés, s'est réunie à 20 reprises en 1996. Les réunions tenues en 1996 ont été consacrées à :

- l'accord salarial annuel,
- un avenant au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers,
- un accord relatif à la mise en oeuvre des dispositions de l'accord concernant le départ en préretraite de salariés, en contrepartie d'embauches,
- un avenant à l'accord du 23/11/1994 (sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises, grands routiers ou longue distance),
- un avenant aux accords du 05/02/1985 et du 22/02/1993 relatif à la formation professionnelle,
- un avenant à l'accord national professionnel du 05/03/1991 applicable aux entreprises de transport de fonds et de valeurs.

L'accord salarial annuel

La négociation salariale 1996 s'est conclue par un accord signé, le 04/07/1996, par l'UFT, les fédérations CFDT, FO, CFE-CGC et la CFTC (cette dernière seulement pour la partie non liée à l'accord du 23/11/1994).

Cet accord constitue un avenant aux annexes 1 (ouvriers), 2 (employés), 3 (techniciens et agents de maîtrise) et 4 (ingénieurs et cadres) de la CCN sous les numéros respectifs 81, 71, 72 et 64. Il a été étendu par arrêté en date du 20/11/1996.

Le dispositif de l'accord :

a) relève l'ensemble des barèmes de salaires conventionnels (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) de 2,2 % à compter du 01/06/1996.

b) relève les barèmes de la RMPG (rémunération mensuelle professionnelle garantie) créée par l'accord du 23/11/1994 dans les conditions suivantes :

* 2,2 % à compter du 01/06/1996 pour le 150 M.

* pour la grille au 01/01/1997, calcul du 128 M sur la base du SMIC 01/07/1996 avec ouverture à 2,73 % et 4,15 % pour le 138 M et le 150 M.

c) prévoit dans son procès-verbal de signature :

* qu'aucune rémunération versée en mai 1996 ne pourra avoir été inférieure au SMIC (majoré de 2 % au 01/05/1996) ;

* qu'un groupe de travail de la CNIC se réunira au dernier trimestre 1996 pour examiner les structures et niveaux des rémunérations conventionnelles (dualité RGG - RMPG) ;

* d'ouvrir les négociations salariales 1997 au premier trimestre.

L'avenant n° 35 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Ce texte, signé le 4 juillet 1996 par l'UFT et les fédérations FO et CFTC, revalorise les indemnités forfaitaires (transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport/transport routier de voyageurs).

Cet avenant, le 35ème au protocole d'accord précité du 30/04/1974, a été étendu par arrêté du 20/11/1996.

L'avenant n° 3 à l'accord du 23/11/1994 (sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises (grands routiers" ou "longue distance").

Signé, le 4 juillet 1996, par l'UFT et l'UNOSTRA pour la partie patronale et par les fédérations FO et CFDT pour les salariés du secteur, cet avenant modifie les barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie aux dates ci-après :

- 01/06 et 01/07/1996,
- 01/01/1997,
- 01/01/1998.

L'accord du 01/02/1996 relatif à la mise en oeuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 06/09/1995 ("préretraite contre embauches")

L'accord du 01/02/1996 ayant pour objet la mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel du 06/09/1995 relatif à la cessation anticipée d'activité dit "préretraites contre embauches" ou ARPE (allocation de retraite pour l'emploi) a été signé par l'UFT et l'UNOSTRA du côté patronal et du côté salariés par les fédérations CFDT, FO, CFTC et CFR-CGC.

Cet accord a été étendu par arrêté en date du 30/10/1996. Il a pour objet de compléter les modalités du dispositif interprofessionnel.

L'avenant du 11/01/1996 aux accords du 05/02/1985 et du 22/02/1993 relatif à la formation professionnelle

Cet avenant, signé par l'UFT et l'UNOSTRA pour la partie patronale et les fédérations de salariés CGT, FO, CFDT et CFTC ainsi que la FNCR pour les salariés, a pour objet la collecte des contributions au titre de la formation professionnelle.

L'avenant n°2, en date du 23/12/1996, à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et de valeurs

Signé par l'UFT pour la partie patronale et les fédérations CFE-CGC, CFDT et CFTC pour les salariés, entre autres dispositions, cet avenant modifie le champ d'application de l'accord, revalorise des barèmes de rémunérations et permet l'octroi d'une prime de fin d'année.

b) Les protocoles d'accord de fin de conflit

1) Les textes non soumis à la procédure d'extension

Il s'agit des **protocoles d'accord du 29 novembre 1996** portant sur :

- le droit syndical,
- le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises (cf p. 14),
- l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds, le dimanche.

Enfin, le protocole d'accord, intervenu le 9 décembre 1996, à l'issue du conflit dit : protocole de fin de conflit.

2) Les textes soumis à la procédure d'extension

Il s'agit, ici, d'avenants à la Convention Collective Nationale des transports routiers datés, également du 29 novembre 1996 et relatif :

- au délai de franchise "maladie" (constituant, à la fois un nouvel avenant n° 82 à l'annexe 1 et un nouvel avenant n° 72 à l'annexe 2).
- à une modification au protocole "frais de déplacement des ouvriers du 30/04/1974" (constituant un nouvel avenant n° 36 audit protocole).

Ces avenants ont été étendus par arrêté du 28/04/1997.

c) La Commission nationale de suivi de l'accord du 23/11/1994

L'activité de la Commission nationale de suivi de l'accord du 23/11/1994 créée par l'article VIII.I de cet accord et comprenant les parties signataires de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation. Mise en place le 06/10/1995 par le Directeur des Transports Terrestres, cette Commission s'est réunie deux fois en 1996 en publiant, à chaque fois, un communiqué.

Selon le troisième communiqué, adopté le 07/06/1996

- l'accord du 23/11/1994 a un **caractère irréversible**
- de ce fait, cet accord doit être **généralisé**,
- pour apprécier régulièrement la progression de ce processus, il est nécessaire que les Comités régionaux de suivi de l'accord disposent d'une méthodologie dont le contenu fera l'objet d'une demande spécifique au Ministre,
- **une politique déterminée de contrôle et de sanctions** des entreprises restées en dehors de l'accord constitue l'une des conditions de sa généralisation.

*
* *

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place, à l'instar de l'accord national professionnel relatif aux salariés des entreprises de transport de fonds et valeurs, conclu en 1991, **des dispositions conventionnelles plus adaptées aux spécificités de certaines activités** relevant de la Convention collective nationale.

Dans ce cadre, la négociation de projets d'accords a été ouverte en 1996 pour les activités du déménagement, du transport routier interurbain de voyageurs et du transport sanitaire.

La poursuite du processus de rénovation de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires, qui couvre 445.000 salariés, devrait permettre d'ouvrir également le dossier des classifications.

1.6. LA SÉCURITÉ ET LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

a) Les risques dans le TRM

Dans la CTN 12 qui se compose de 7 groupements technologiques, les deux groupes les plus proches des catégories concernant le transport par route de marchandises sont les groupes 1204 et 1205.

Le tableau suivant montre que ces deux groupes technologiques sont aussi ceux qui comptent le plus grand nombre d'accidents et notamment d'accidents avec I.P. (invalidité permanente).

Chiffres CNAM 1993	Nombre de salariés	Accidents avec A.T.	Accidents avec I.P.
G. 1204	41,6 %	61,4 %	60,0 %
G. 1205	11,0 %	10,8 %	11,0 %
Autres G 12	47,3 %	27,8 %	28,1 %

Les salariés et les accidents du travail de la CTN 12 (Source INRETS)

Le renforcement de la sécurité des salariés dans le secteur "Transport et Manutention de marchandises" qui représente 42 % des effectifs de l'ensemble des transports, mais 70 % des décès et 60 % des journées perdues du fait d'accidents du travail, constitue une priorité.

Les salariés les plus exposés sont les ouvriers (conducteurs et manutentionnaires), les accidents du travail survenant le plus fréquemment pendant les phases de manutention.

Le nombre d'accidents de la route impliquant un poids lourd s'est réduit depuis 1990. Mais ces accidents, proportionnellement peu nombreux parmi les accidents de la route, demeurent d'une plus grande gravité que la moyenne et occasionnent près des 2/3 des accidents mortels du travail.

Outre l'étude déjà signalée sur le dépistage des troubles de vigilance des conducteurs, une enquête est en cours sur les causes d'inaptitude physique à l'emploi de conducteur routier, à partir de l'analyse de 4.000 dossiers d'inaptitude à la conduite (IPRIAC).

Par ailleurs, l'institution d'une véritable capacité professionnelle pour l'exercice du métier de conducteur pourrait conduire à redéfinir l'organisation du dispositif de vérification de l'aptitude médicale du salarié, scindée actuellement entre deux médecines.

b) Partenariats régionaux pour le développement de la prévention

Dans le cadre des orientations issues des travaux d'un groupe de travail spécifique sur l'amélioration et la prévention des accidents du travail qui ont donné lieu au rapport MERLET du 24 février 1995, et à la suite des instructions conjointes DTT/DSCR/IGTMOT du 29 février 1996 pour leur mise en oeuvre, des partenariats régionaux se sont constitués au travers d'un Comité Régional de suivi animé par le Directeur Régional du Travail des Transports, en liaison avec la Direction Régionale de l'Équipement, les Directions Départementales de l'Équipement et les coordinateurs départementaux de la sécurité routière.

Ces partenariats instaurés en 1996 dans la plupart des régions associent les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives du transport routier de marchandises et s'adjoignent, en tant que de besoin, le concours de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie et l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, ainsi que la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement.

Les principales actions engagées ou envisagées par les différents services concernés, avec la profession, portent sur

- le suivi régional des accidents du travail, tant sur la route qu'à l'arrêt
- l'élargissement des Commissions d'Enquêtes Réagir, lors d'accident grave ou mortel impliquant un poids lourd ou un autocar, aux représentants de la composante "Transports" (Inspecteur du Travail Transports, Contrôleur du Travail Transports, Inspecteurs Régionaux des Transports ainsi que de représentants de la profession en tant qu'IDSCR).

Dans ce domaine, il a été décidé que l'analyse systématique de tous les accidents graves ou mortels impliquant un poids lourd ou un autocar conduite, en 1996, dans une trentaine de départements soit généralisée en 1997.

Les enquêtes réalisées en 1996 sont en cours d'exploitation.

- la sensibilisation des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail existant et, le cas échéant, leur mise en place
- le développement de la prévention des risques spécifiques liés aux opérations de chargement et de déchargement.

c) Le protocole de sécurité

A cet égard, les dispositions de l'arrêté du 26 avril 1996 pris en application des dispositions du décret n° 92-158 du 20 février 1992 en matière de coordination de la prévention pour tenir compte des spécificités inhérentes aux opérations de chargement et de déchargement prévoient la mise au point d'un protocole de sécurité entre les entreprises concernées et oblige, d'une manière générale, l'entreprise de transport routier et l'entreprise d'accueil à clarifier les conditions d'exécution de l'opération.

La mise en oeuvre de ces dispositions rend indispensable **la coordination des services de contrôle** et participe directement au contrat de progrès. Elle devrait contribuer à faire baisser de manière significative le nombre et la gravité des accidents à l'arrêt.

d) Implication particulière de la profession

La Convention signée en 1993 étant parvenue à échéance, une nouvelle Convention Nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifiques aux activités du TRM a été passée le 21/04/1997 entre l'UFT, la FNTR, la CLTI et la FFOCT, et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés.

Cette nouvelle Convention d'objectifs, applicable pour une durée de 4 ans aux entreprises de 250 salariés au plus, vise à promouvoir une politique de prévention des accidents et des maladies professionnelles, axée sur l'intégration

de la sécurité dans la conception et l'aménagement des véhicules et des différents postes de travail et sur la mise en oeuvre par les entreprises d'une politique de sensibilisation et de formation de toutes les catégories de salariés.

Le bilan des contrats conclus par les entreprises au titre de la précédente Convention fait état au 31/12/1995 de 175 contrats de prévention conclus, couvrant 10.000 salariés et représentant près de 40 Millions de francs d'engagements financiers de la CNAM. Celle-ci verse des avances ou subventionne les opérations réalisées à hauteur de 15 à 70 % de l'investissement total.

A la même date, trente contrats de prévention avaient été conclus dans l'activité déménagements et garde-meubles représentant 4 Millions de francs d'engagements.

La Chambre Syndicale du Déménagement a également passé de son côté une nouvelle Convention d'objectifs avec la CNAM en 1997.

*
* * *

Il apparaît qu'une réelle sensibilisation à l'amélioration de la sécurité au travail existe désormais dans ce secteur et que les actions projetées sont diverses et significatives, notamment en matière de coopération des services concernés et de partenariat avec la profession.

2 - LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

2.1 - EMPLOI

b) Les données de l'enquête EAE

**Evolution des effectifs salariés des entreprises de transports routiers de voyageurs
(source EAE - hors RATP)**

	Nb d'entreprises		Ensemble des salariés	
	1994	1995	1994	1995
Toutes entreprises	3031	3226	90704	93150
Entr. de moins de 10 sal.	1697	1884	5119	5797
Entr. de 10 à 50 sal. (*)	1032	23893	23893	23975
Entr. de plus de 50 sal. (**)	302	308	561692	63378
<i>dont urbains</i>	83	85	32970	33757
<i>dont interurbains</i>	219	223	28722	29621
Entr. de plus de 200 sal.	80	83	40827	41920

(*) y compris celles sans salariés

(**) y compris celles de plus de 200 salariés

2.2. - FORMATION [voir tableaux 17 à 19]

2.3 - DURÉE DU TRAVAIL

Dans le cadre d'une enquête "Conditions de travail des conducteurs d'autocars" (INRETS 1996), Patrick Hamelin et Marie Lebaudy ont développé une étude spécifique de la durée du travail.

A partir d'un échantillon tiré du recensement de la population de 1990 parmi les salariés se déclarant conducteurs d'autocars à titre principal dans des entreprises de transports de voyageurs à l'exclusion des transports urbains, 416 conducteurs d'autocars ont été enquêtés sur leurs conditions de travail.

Une pré-enquête a permis d'identifier trois grandes lignes de différenciation des postes de travail, influant sur le niveau de durée du travail et/ou sur le niveau de salaires. On distingue ainsi dans cette enquête :

- **la composition des services effectués :**

- des services réguliers, dont l'exercice est répétitif, qui représentent 30 % de l'échantillon enquêté

- des services occasionnels, ou programmés à court terme, qui représentent 15 % de l'échantillon

- et des services mixtes, qui sont les plus nombreux (55 % de l'échantillon), combinant des services réguliers et des services occasionnels.

- **le type d'horaire de travail à temps partiel ou à temps plein**

- **le type d'organisation du travail :** services en une phase ou en deux phases, entrecoupés par une coupure plus ou moins longue. Les salariés travaillant en une phase représentent 73 % de l'échantillon enquêté, et les salariés travaillant en deux phases 27 %.

a) Travail à temps complet / travail à temps partiel

Dans l'échantillon enquêté, les salariés à temps complet représentent 80 % et le personnel à temps partiel 20 %.

Il faut tenir compte dans l'appréciation du temps partiel du fait que seuls les salariés déclarant au recensement être employés comme conducteurs d'autocar à titre principal pouvaient être enquêtés. Les salariés travaillant comme chauffeurs d'autocars secondairement à une autre occupation principale ne pouvaient ressortir de l'échantillon. De ce fait, il est possible que la proportion de salariés à temps partiel ait été un peu sous-estimée dans l'enquête.

b) Les durées moyennes hebdomadaires de travail

Moyennes des durées hebdomadaires de travail des conducteurs d'autocars selon le type de service, le sexe et l'organisation des services

	Conducteurs à plein temps	Conducteurs à temps partiel
Services occasionnels	50,7 h	
Services réguliers	44,2 h	22,1 h
Services mixtes	49,4 h	32 h
Ensemble	48,2 h	28,7 h
Services en une phase	48,9 h	35,8 h
Services en deux phases	45,2 h	23,9 h
Hommes	48,3 h	25,3 h
Femmes	48,2 h	30,5 h

Dans ces moyennes générales, on remarque :

- les durées hebdomadaires des conducteurs effectuant des services occasionnels spécialisés ou mixtes sont plus lourdes que celles des conducteurs affectés aux services réguliers, même en temps partiel.
- la durée moyenne hebdomadaire attachée aux services en une phase est toujours plus longue que celle attachée aux services en deux phases.
- les hommes et les femmes à temps complet ont une durée hebdomadaire moyenne de travail comparable, tandis qu'à temps partiel, la durée hebdomadaire moyenne de travail des femmes est sensiblement plus courte.

c) Les amplitudes de travail journalières des conducteurs d'autocar

Dans l'enquête INRETS, l'amplitude a été définie comme "la séquence de temps comprise entre deux repos d'au moins six heures chacun", ce qui correspond le plus souvent à une journée de travail accomplie en une phase. Dans les cas où les journées de travail sont clairement effectuées en deux phases d'après le carnet de temps, séparées par une coupure de plus de six heures, les deux séquences de travail ont été recollées dans une seule journée de travail, y compris la coupure.

En temps plein, l'amplitude moyenne est de 11,32 h, proche de celle des chauffeurs poids-lourds en régime de retour quotidien. Dans les services en deux phases, l'amplitude est un peu supérieure à celle des services à une phase. Les services réguliers se caractérisent par une amplitude inférieure à celle des services occasionnels ou mixtes.

En temps partiel, on retrouve le contraste entre services réguliers et occasionnels et mixtes, et entre services à 1 phase et à deux phases. Les femmes à temps partiel apparaissent ici avoir une amplitude inférieure à celle des hommes à temps partiel.

Enfin, on notera que l'amplitude diffère moins que les durées de travail entre régime de travail à temps complet ou à temps partiel du fait qu'en temps partiel, le régime de travail peut faire alterner des journées de travail en tout point semblable à celles accomplies par les conducteurs à temps complet, et des journées de repos.

Amplitudes journalières de travail des conducteurs à temps plein et à temps partiel, selon les caractéristiques des postes de travail, et le sexe

	Conducteurs à temps plein	Conducteurs à temps partiel
Service régulier	10,93 h	9,83 h
Service mixte	11,73 h	10,60 h
ENSEMBLE	11,53 h	10,48 h
Femmes	11,29 h	9,73 h
Hommes	11,55 h	10,87 h
Service en une phase	11,45 h	10,43 h
Service en deux phases	11,90 h	10,51 h

2.4 - LES RÉMUNÉRATIONS

L'enquête INRETS donne des indications pour 1993 en matière de rémunérations, salaire moyen net et gains monétaires, c'est à dire comprenant les frais de route. La part des frais de route est moins importante pour les conducteurs d'autocar que pour les conducteurs poids-lourd, ce qui peut s'expliquer par une moindre fréquence des déplacements de plusieurs jours.

Le salaire moyen des conducteurs d'autocars à plein temps est comparable à celui des chauffeurs de poids-lourd (7432 F pour les conducteurs d'autocar et 7493 F pour les chauffeurs de poids lourds).

A temps complet, les conducteurs spécialisés en régulier touchent un salaire moyen légèrement supérieur à celui des occasionnels. Le salaire moyen est plus élevé pour les conducteurs assurant des services mixtes. On remarque aussi que les femmes perçoivent un salaire moyen nettement plus faible que les hommes, pour une durée de travail similaire.

A temps partiel, le salaire moyen, correspondant à une durée du travail moindre, est moins important qu'à temps complet, et aux services à deux phases, moins longs que les services à une phase, correspondent un salaire moyen, et des gains monétaires moindres.

	Salaire moyen mensuel		Gains monétaires moyens mensuels	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Service occasionnel	7027 F	(4955 F)*	7856 F	(6287 F)*
Service régulier	7138 F	3334 F	7434 F	3418 F
service mixte	7700 F	3810 F	8287 F	4023 F
ENSEMBLE	7432 F	3722 F	7990 F	3987 F
Femmes	6636 F	3416 F	6929 F	3606 F
Hommes	7486 F	3885 F	8069 F	4203 F
Service en 1 phase	7402 F	4189 F	7940 F	4690 F
Service en 2 phases	7561 F	3406 F	8199 F	3590 F

* Les chiffres entre parenthèses ne sont pas significatifs.

2.5. DIALOGUE SOCIAL

La concertation engagée en 1995 dans le cadre de la mission confiée à M. MORELON par le Secrétaire d'Etat aux transports et associant les différents partenaires de ce secteur a permis de dégager de nombreuses propositions propres à améliorer les conditions de travail et d'activité ainsi que la qualité des services de transports de voyageurs.

Dans le domaine social, cinq réunions ont porté en 1996 sur les thèmes de :

- la durée et l'organisation du travail
- la formation et l'embauche
- les métiers et l'emploi
- la sécurité au travail
- l'observation sociale.

Les travaux ainsi réalisés par le groupe MORELON dans le domaine social ont abouti à l'établissement de quinze fiches de propositions, notamment en matière de :

- conditions d'emploi des conducteurs et de recherche de la transparence des temps d'activité et de non activité
- sécurité des personnes et des biens.
- contrôle de l'application de la réglementation et du travail illégal.

En matière de lutte contre le travail illégal dans ce secteur, parmi les différentes mesures proposées, l'une préconise la conclusion d'une convention nationale de partenariat entre les organisations professionnelles du TRV et les ministres du travail et des transports, à l'instar de la charte conclue à cet effet par l'activité du déménagement.

Par ailleurs, afin de répondre à la demande des organisations syndicales, un processus de négociation a été entamé au 1er semestre de 1997, devant permettre dans le cadre d'une approche globale des problèmes de rénover la convention collective.

Les négociations en cours portant sur les thèmes suivants :

- les dispositifs de cessation anticipée d'activité
- l'organisation du travail
- et les rémunérations conventionnelles.

Selon le communiqué de presse de la FNTV en date du 7 avril 1997, devraient être abordées dans un second temps les questions relatives à :

- la formation initiale et continue
- la défense de l'emploi
- la transparence du système de rémunération
- et le droit syndical.

2.5.1. La représentation du personnel

a) Les comités d'entreprise ou d'établissements (élections effectuées entre le 1er janvier 1994 et le 31 décembre 1995)

Les chiffres relatifs aux résultats des élections de membres des C.E. fournis par l'Inspection du Travail des Transports ne distinguent pas les entreprises de transports routiers de marchandises de celles de voyageurs.

Organisation syndicale	Pourcentage des sièges	Pourcentage des voix
CGT	10,25 %	12,66%
CFDT	16,05 %	17,93 %
CGT-FO	9,90 %	11,29 %
CFTC	2,05 %	2,45 %
CGC	0,62 %	0,75 %
FNCR	5,80 %	6,31%
Divers	5,66 %	6,41 %
Non syndiqués	49,26 %	41,70 %

b) Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail au 31/12/95

L'Inspection du Travail des Transports a recensé 1057 CHSCT constitués parmi les 1369 entreprises ou établissements assujettis à leur mise en place au 31/12/95, dans les entreprises relevant des transports routiers (marchandises et voyageurs) et auxiliaires du transport.

c) Délégation unique et délégués du personnel

Les informations relatives à la mise en place de la délégation du personnel et de la délégation unique (entreprises de 50 à 199 salariés) ne sont pas disponibles par sous-secteurs d'activité.

2.5.2 - Les conflits collectifs en 1996

Au cours de l'exercice 1996, dans les transports routiers (marchandises, y compris les auxiliaires du transport, et voyageurs), l'Inspection du Travail des Transports a eu connaissance de 90 arrêts de travail, et décompté 4.222 grévistes engagés dans ces conflits, tandis que 15.501 journées de travail étaient perdues.

2.6.- ACCIDENTS DU TRAVAIL ET PRÉVENTION

L'indice de fréquence des accidents du travail avec arrêts dans les TRV est très inférieur à celui des activités du transport de marchandises.

	Année 1992		Année 1993		Année 1994	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Transports routiers voyageurs						
Effectif salarié	49 057		50 084		50 776	
Accidents avec arrêt	1 763	3,59	1 749	3,49	1 787	3,51
Accidents graves	182	0,67	156	0,31	203	0,4
Accidents mortels	6	0,01	11	0,02	7	0,02
Total accidents	1 951	3,98	1 916	3,83	1 997	3,93

3 - LES TRANSPORTS URBAINS

3.1 - EMPLOI

a) Les statistiques nationales

L'enquête EAE de l'OEST dénombre en 1994, hors RATP, 161 entreprises de transports routiers de voyageurs "urbains", employant 34605 salariés dont 21749 roulants (à temps complet). A partir du tableau n° , on peut mettre en évidence les éléments suivants :

Transports routiers de voyageurs - Effectifs - RATP exclue - année 1994

Entr. de tr. urbain	Nombre d'entreprises		Ensemble salariés + non salariés		Salariés		Salariés roulants à temps complet	
Toutes entreprises	161	100 %	34615	100 %	34605	100 %	21749	100 %
Entr. - de 10 sal.	8	5 %	52	0,1 %	49	0,1 %	35	0,2 %
Entr. de 10 à 50 sal.	71	4,1 %	2035	5,9 %	2029	5,9 %	1451	6,6 %
Entr. de + 50 sal. (y compris+ 200 sal.)	82	50,9 %	32528	94 %	32527	94 %	20263	93,2 %
Entr. de + 200 sal.	40	24,8 %	28191	81,4 %	28191	81,5 %	17311	79,6 %

Source : OEST

Selon l'Union des Transports Publics, l'effectif de la branche a diminué légèrement de 0,25 % en 1996, ce qui correspond à une perte nette de 79 emplois.

Cette baisse succède à une période de progression continue de 1 % par an, depuis 10 ans.

b) Le bilan de l'emploi établi par l'UTP pour 1996

L'Union des Transports Publics a présenté un "Rapport annuel de branche" à l'appui de la négociation collective de branche, qui fait le bilan des différentes données relatives à l'emploi, la formation, les salaires et la durée du travail en 1996.

Les chiffres présentés sont issus d'une enquête menée auprès d'entreprises adhérentes à l'UTP, hors RATP, et employant ensemble un effectif total de 31 500 personnes en contrat à durée indéterminée (temps plein et équivalent temps plein). L'échantillon de l'enquête couvre 95 % des salariés de la branche couvert par la convention collective des transports urbains.

Toutes catégories de salariés	cadres ingénieurs		Maîtrise Techniciens		Employés		Ouvriers Roulants (conducteurs)		Ouvriers Non roulants		TOTAL	
		%		%		%		%		%		%
Effectif à temps plein (Hors CDD, intérimaires et temps partiel)	620	2,20	4 338	15,10	1 303	4,52	19 452	67,49	3 060	10,65	28 823	100
• dont femmes	98	3,50	431	15,37	744	26,53	1 448	51,64	83	2,96	2 804	100
Personnel à temps partiel * (Hors CDD, intérimaires)	33	1,21	220	8,07	359	13,17	1 901	69,74	213	7,81	2 726	100
• dont préretraites progressives (PRP)	14	1,37	154	15,04	69	6,74	676	66,02	111	20,84	1 024	100
• dont femmes	14	2,04	54	7,87	265	38,63	306	44,61	47	6,85	686	100
Equivalent temps plein du personnel à temps partiel	16	1,03	119	7,69	210	13,57	1 100	71,11	102	6,59	1 547	100
• dont femmes	8	1,80	36	7,92	166	36,36	220	48,22	26	5,70	457	100
Effectif temps plein + temps partiel : 31 549.												
Effectif temps plein + équivalent temps plein : 30 370.												

Les entreprises de l'échantillon desservant des agglomérations de plus de 250 000 habitants emploient 61 % des effectifs. Celles qui desservent des agglomérations de 100 000 habitants emploient 30,5 % des effectifs, et enfin celles desservant des agglomérations jusqu'à 100 000 habitants emploient 8,5% des effectifs.

Le temps partiel

Le temps partiel représente 8,6% de l'effectif total de la branche. Parmi les conducteurs, on compte 9 % de personnel à temps partiel.

Parmi les femmes , 25,16 % travaillent à temps partiel.

Le temps de travail moyen des salariés à temps partiel représente 56,7 % du temps de travail des salariés à temps complet.

➔ Les salariés en préretraite progressive (PRP) représentent 37,6 % de l'effectif à temps partiel en 1996.

Le travail féminin

Les femmes représentent 11,1 % de l'effectif total en 1996 contre 8,9% en 1994. Parmi elles, 50,2 % sont conductrices.

Répartition par âges

Les salariés âgés de moins de 40 ans représentent 41,5 % de l'effectif total, ceux âgés de 41 à 50 38,9 % et ceux de plus de 50 ans 19,6 % en 1996.

Ces données indiquent une tendance au vieillissement de l'effectif de la branche. En 1996, 463 départs de salariés âgés sont intervenus dans le cadre du dispositif ARPE (préretraites contre embauches) et 1 024 salariés bénéficiaient d'une préretraite progressive (PRP).

Au total, 1.487 salariés, soit 64,4 % des salariés âgés d'au moins 55 ans, ont bénéficié en 1996 d'un dispositif de **cessation anticipée d'activité**.

3.2 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

a) Formation professionnelle continue

Dans l'ensemble des entreprises de l'échantillon, "les dépenses consacrées à la formation (plan de formation, alternance et CIF) s'élèvent à 3,17 % de la masse salariale (2,66 % en 1995). La majorité du personnel a suivi une formation dans l'année (61,3 %) et la durée moyenne de stage a été de 26,8 h. par stagiaire.

Les réseaux d'agglomérations de plus 250 000 habitants (classe 1) y consacrent une somme équivalente à 3,60 % de leur masse salariale, les réseaux d'agglomérations de 100 000 à 250 000 habitants (classe 2), 2,7 % et les réseaux d'agglomérations de moins de 100 000 habitants (classe 3), 2,4 %.

Selon la classe d'entreprises, le pourcentage de salariés ayant suivi une formation varie entre 37,5 % (classe 3), 61,3 % (classe 2) et 64,6 % (classe 1).

Par catégorie professionnelle, et sur l'ensemble des réseaux, on constate que :

- 2,06 % des stagiaires sont des ingénieurs et cadres, qui représentent 61 % du total des ingénieurs et cadres.
- 17,25 % des stagiaires sont des agents de maîtrise et techniciens. Dans cette catégorie, 73 % ont bénéficié d'une formation,

- 52,51 % des stagiaires sont conducteurs, 51,2 % du total des ouvriers roulants, ayant bénéficié d'une formation.
- 13,82 % des stagiaires sont des ouvriers non roulants, 61,6 % des ouvriers sédentaires ont bénéficié d'une formation.

b) Contrats d'apprentissage et en alternance

122 contrats d'apprentissage étaient en cours au 31/12/96, dont 66 conclus au cours de l'année.

Les contrats en alternance étaient au nombre 310 au 31/12/96, dont 199 conclus au cours de l'année. Parmi les 310 précités, on compte 272 contrats de qualification, 36 contrats d'adaptation et 2 contrats d'orientation. Si ces chiffres paraissent modestes, le rapport de branche signale toutefois que 20,9 % (contre 15,9 % en 1995) des salariés embauchés dans les entreprises de la branche en 1995 l'ont été sous forme d'un contrat d'apprentissage ou d'alternance.

3.3 - LES RÉMUNÉRATIONS

Selon le rapport de branche 1996 de l'UTP, les valeurs moyennes, maxima, minima et médiane du point 100 servant au calcul des rémunérations proportionnelles au coefficient de classification des emplois dans les différents réseaux s'établissaient comme suit en 1995 :

a) valeur du point 100 brut :	Moyenne 42,18 F Minimum 37,87 F maximum 50,96 F médiane 42,03 F
b) valeur du point 100 ramené à 39 heures	Moyenne 43,87 F Minimum 37,87 F maximum 55,98 F médiane 42,86 F
c) valeur du point 100 ramené à 39 heures et 1763 heures de travail	moyenne 44,46 F minimum 37,87 F maximum 57,26 F médiane 44,33 F

Les rémunérations moyennes pondérées des conducteurs receveurs d'une part, et des ouvriers professionnels OP 3 d'autre part s'établissaient comme suit :

Moyenne pondérée par rapport à la taille du réseau :

- conducteur receveur : 10 438 F à l'embauche* (soit + 1,5% par rapport à 1995
11 288 F après 13 mois d'ancienneté (soit + 1,5% par rapport à 1995)
12 109 F après 10 ans d'ancienneté (soit + 2 % par rapport à 1995)
- OP 3 : 10 498 F à l'embauche* (+ 2,7 %)
11 188F après 13 mois d'ancienneté (+ 2,7 %)
12 018 F après 10 ans d'ancienneté (+ 2,6 %)

* estimation du salaire d'embauche sur la base de 93 % du salaire versé après 13 mois.

3.4 - DURÉE DU TRAVAIL

Selon le rapport de branche de l'UTP pour l'année 1996, la durée moyenne hebdomadaire du travail (pondérée) a été de 37,80 heures en 1996 (contre 37,90 h en 1995).

Le nombre moyen de jours ouvrables de congés payés (pondéré) a été de 31,3 jours en 1996.

Le nombre moyen d'heures supplémentaires par an et par salarié a été de 22,4 heure.

3.5 - DIALOGUE SOCIAL

A la fin de l'année 1996 et au début de 1997, des conflits portant sur la retraite à 55 ans, la réduction du temps de travail et l'emploi se sont propagés dans plusieurs réseaux de transport urbain de province.

Dès le printemps 1996, les partenaires sociaux de la branche étaient convenus, à l'issue de la négociation sur la formation professionnelle, d'entamer la négociation sur l'organisation, l'aménagement et la réduction de la durée du travail.

C'est ainsi que l'UTP a présenté un projet d'accord sur l'emploi comportant deux volets :

- le renouvellement accéléré des effectifs par la mise en oeuvre et l'amélioration des dispositifs existants de cessation anticipée d'activité : préretraite progressive (PRP) et préretraites contre embauches (ARPE). En revanche, l'UTP a exprimé son opposition au principe de la retraite à 55 ans qui avait donné lieu à une journée nationale d'appel à la grève.

- la création d'emplois par la révision de l'organisation, l'aménagement et la réduction de la durée du travail. Sur ce point, il convient de rappeler qu'à l'issue des négociations menées localement avec la direction de leurs réseaux respectifs, dans certains cas, comme à Rouen, sous l'égide d'un médiateur, les salariés en grève ont fréquemment obtenu une réduction de la durée du travail accompagnée de contreparties revêtant différentes formes : gel des salaires, modifications dans l'organisation du travail, etc...

De la signature de ce texte proposé aux syndicats en février 1997, sont attendues 1.700 créations nettes d'emplois en trois ans.

Les partenaires sociaux, tant au niveau de la plupart des réseaux qui ont consenti une réduction de la durée du travail qu'au niveau national, tablaient sur le dispositif d'accompagnement issu de la loi du 11 juin 1996.

Par un communiqué de presse en date du 27 janvier 1997, le Ministère du travail a fait savoir que la loi du 11 juin 1996 n'était pas applicable au secteur des transports urbains. Ce même communiqué annonçait un plan destiné "à faciliter la mise en oeuvre d'un accord permettant l'aménagement et la réduction du temps de travail ainsi que des créations d'emplois". Ce plan, rendu public en 1997, prévoit la possibilité pour les entreprises de transport urbain de recruter

sur trois ans un maximum de 5.000 salariés sous contrats "initiative emploi" aménagés à la profession. Ces aménagements consistent, entre autres, en une possibilité de recruter des jeunes sous CIE jusqu'au niveau IV inclus (baccalauréat) de l'Education Nationale ainsi que des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans, quelle que soit leur durée d'inscription au chômage.

3.5.1. La représentation du personnel

a) Les comités d'entreprise ou d'établissements

Du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1995, les résultats des élections de membres des comités d'établissements ou dans les entreprises de transports urbains ont été les suivants :

Organisation syndicale	Pourcentage des sièges	Pourcentage des voix
CGT	40,41 %	41,49 %
CFDT	24,87 %	20,71 %
CGT-FO	14,77 %	18,41 %
CFTC	2,05 %	2,95 %
CGC	5,44 %	4,21%
FNCR	0,78 %	0,41 %
Divers	6,74 %	9,06%
Non syndiqués	4,92 %	1,94 %

Source : Inspection du Travail des Transports

b) Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Dans les entreprises de transports urbains (hors RATP), 893 établissements ou entreprises étaient assujettis à la mise en place de CHSCT et 86 ont institué un tel comité.

c) Délégation unique et délégués du personnel

Les informations relatives à la mise en place de la délégation du personnel et de la délégation unique (entreprises de 50 à 199 salariés) ne sont pas disponibles par sous-secteurs d'activité.

3.5.2 - Les conflits collectifs

Au cours de l'exercice 1996, 54 arrêts de travail ont été recensés par l'Inspection du Travail des Transports, dans lesquels 4.585 salariés ont été grévistes. Le nombre de journées perdues a été de 8.808.

3.5.3.- La négociation collective

La négociation collective dans le secteur se déroule à la fois au niveau des réseaux de transports publics urbains et au niveau national.

Au niveau national, 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 10 reprises en 1996.

Les réunions tenues en 1996 ont porté essentiellement sur :

- la négociation salariale,
- l'emploi, l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail et dans ce contexte plus particulièrement :
 - la négociation d'un accord relatif à la mise en oeuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 06/09/1995 concernant le départ en préretraite de salariés, répondant aux critères, en contrepartie d'embauches,
 - la négociation d'un accord-cadre relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle des salariés et la négociation d'un avenant portant extension du champ de compétences de la section transports urbains au sein de l'OPCA transports,
- le suivi, enfin, de l'accord-cadre du 29/06/1995 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain.

1) La négociation salariale

En 1996, un nouvel accord salarial relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels a été conclu.

Cet accord, en date du 09/07/1996, constitue l'avenant n° 3 à l'accord du 07/07/1994 précité (arrêté d'extension du 18/10/1996). Il prévoit une augmentation de la valeur du point conventionnel de :

- * 1,1 % au 01/07/1996 (par rapport au 01/01/1996)
- * 1,1 % au 01/11.1996 (par rapport au 01/07/1996)

(NB la valeur du point conventionnel avait été majorée de 0,2 % au 01/01/1996).

Pour ce qui concerne les salaires minima de la grille en-dessous du SMIC, ces derniers sont, à compter du 01/07/1996, fixés au niveau suivant :

- * coefficient 145 : 6.500 F, soit 3,2 % d'augmentation
- * coefficient 155 : 6.650 F, soit 3,2 % d'augmentation
- * coefficient 170 : 6.830 F, soit 2,7 % d'augmentation
- * coefficient 175 : 6.904 F, soit 2,7 % d'augmentation
- * coefficient 185 : 7.033 F, soit 2,6 % d'augmentation
- * coefficient 190 : 7.222 F, soit 2,6 % d'augmentation.

2) L'emploi, l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail

L'accord du 23/04/1996 "préretraites contre embauches" (cf p. 15)

3) La formation professionnelle

a) L'accord-cadre du 19/11/1996 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle des salariés (cf. p. 15)

b) L'avenant n° 1 du 19/11/1996 à l'accord du 22/12/1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA transports (cf. p. 15)

De nombreuses actions ont été mises en oeuvre par les réseaux ou poursuivies en 1996 pour développer le niveau de qualification et de compétences des agents.

Sous l'angle de **l'accompagnement des évolutions professionnelles**, nous retiendrons essentiellement :

- les formations qualifiantes au bénéfice des nouveaux embauchés. Ces actions ont concerné 4.982 agents et représenté 387.893 heures de formation.
- L'accompagnement formation de la mobilité entre les métiers de l'exploitation : 177.875 heures de formation.
- Les formations d'accompagnement des promotions et des changements de qualification : 295.786 heures réalisées (+ 30.000 par rapport à 1995).
- La requalification des agents privés de leur emploi statutaire à la suite d'une inaptitude définitive constatée par la médecine du travail : 30 agents ont ainsi été reclassés à des postes commerciaux ou d'exploitation.
- Par ailleurs, 200.00 heures ont été consacrées au développement des compétences managériales des personnels d'encadrement de proximité.

3.6.- SÉCURITÉ

Le rapport de branche établi par l'U.T.P. sur l'état de la sécurité dans les entreprises de transports publics urbains (hors RATP) fait état de la constante augmentation du nombre des agressions sur le personnel (730 agressions ayant entraîné un arrêt de travail en 1996).

Afin de lutter contre l'insécurité, les entreprises mettent en oeuvre plusieurs mesures appropriées :

- conclusion d'accords d'entreprises sur la sécurité (25 entreprises ont conclu un tel accord au 1er mars 1997)
- établissement d'un partenariat avec l'Education nationale et les associations notamment
- mise en oeuvre de mesures internes (formation - utilisation de personnel spécialisé, présence d'un deuxième agent à bord, etc ...)
- installation d'équipements de sécurité dans les autobus (radio-téléphones - alarmes - cabines anti-agression, etc ...).

4 - LA S.N.C.F.

4.1 - L'EMPLOI : BILAN SOCIAL 1996

En 1996, l'entreprise a revu les prévisions en matière d'emploi afin de tenir compte des évolutions en termes d'organisation et de trafic. Elle a ainsi réalisé 3.110 embauches au lieu des 2.400 prévues, à la suite d'une concertation constructive avec les organisations syndicales.

Les départs se sont révélés conformes aux prévisions (6.700).

Les effectifs au 31 décembre 1996 étaient de 179.208 agents dont 170.037 agents du cadre permanent et cadres supérieurs.

Evolution des effectifs (effectif réel, situation au 31/12/96)

	1992	1993	1994	1995	1996
CADRES					
Supérieur	1398	1389	1371	1387	1359
Permanent	15535	16646	17004	17430	17617
Contractuel	276	344	382	421	460
Sous-total (1)	17209	18379	18757	19238	19436
MAITRISE					
C. Permanent	37989	38786	38471	38343	38268
Contractuel	576	623	630	663	700
Sous-total (2)	38565	39409	39101	39006	38968
EXECUTION					
Roulant					
Conduite	18263	17734	17434	17715	17829
Trains	9446	9078	8831	8685	8625
Sédentaire	114697	107226	101823	97895	94350
Sous-total (3)	142406	134038	128088	124295	120804
TOTAL (1) +(2) + (3)	198180	191826	185946	182539	179208
C. permanent	189234	183087	177070	173532	170037
Contractuel	8946	8739	8876	9007	9171

Pour l'exécution, les contractuels représentent 6,6 % du total des emplois, la grande majorité étant affectée à des fonctions sédentaires.

Comme l'indique le tableau suivant, le nombre d'admissions du personnel statutaire se stabilise au niveau atteint en 1995 qui avait enregistré un doublement par rapport aux deux années précédentes.

La progression des embauches sous contrat à durée déterminée se poursuit à un rythme toutefois moins élevé qu'en 1995 et 1994.

Nombre d'admissions au cadre et de cessation de fonctions

	1992	1993	1994	1995	1996
Admission au cadre					
Personnel statutaire	2627	1375	1218	2600	2669
Contrats à durée indéterminée	374	318	348	390	435
Contrats à durée déterminée	8840	7895	8795	10369	10871
Total admissions	11841	9588	10361	13359	13975
Cessation de fonctions					
Personnel statutaire	7842	7967	7791	6652	6740
dont démission	471	254	199	162	203
dont départ volontaire	615	833	971	890	892
dont retraite	5125	5309	5122	4272	4275
dont décès	413	389	384	395	352
Personnel contractuel	10006	8630	9134	10843	11403
Total cessations	17848	16597	16925	17495	18143

Les cessations de fonction de personnel contractuel augmentent en rapport.

Parmi les causes de cessation de fonction du personnel statutaire, les départs naturels sont prépondérants (départs à la retraite notamment).

L'évolution de l'emploi ces dernières années a entraîné un déséquilibre de la pyramide des âges à la SNCF se traduisant par un vieillissement progressif de la population de l'entreprise, la moyenne d'âge étant de 41 ans 4 mois pour les personnels masculins du cadre permanent et 39 ans 11 mois pour les personnels féminins.

La répartition par sexe de l'effectif fait apparaître une stabilité du nombre de femmes employées.

Compte tenu de la réduction des effectifs, cette stabilité se traduit par une légère progression de la part de la main d'oeuvre féminine qui passe de 13 à 14 % des effectifs en 1996.

Main d'oeuvre féminine (effectif réel au 31/12/96)

	1992	1993	1994	1995	1996
Cadre supérieur	44	41	42	47	55
Cadre permanent	18393	17990	17759	17701	17719
Contractuel	5639	5549	5588	5721	5901
Total	24076	23580	23389	23469	23675

4.2 - LA FORMATION

D'après le bilan social 1996, les dépenses de formation ont représenté 7,97 % de la masse salariale (7,64 % en 1995). Près de 90 % du montant total consacré à la formation ont financé la formation interne. La formation en alternance a utilisé 5 % des fonds.

La répartition des heures de stage et des stagiaires s'est effectué comme suit, entre les différentes catégories professionnelles :

	Exécution			Maîtrise	Cadres	Total
	Sédentaires	Roulants	Total			
Nombre de stagiaires	61 100	24 245	85 345	25 909	11 381	122 635
Nombre d'heures de stage	4 563 712	2 683 903	7 247 615	1 734 428	448 496	9 429 539

Les heures de stage se répartissent de la façon suivante :

- 32 % en actions d'adaptation
- 50 % en entretien ou perfectionnement des connaissances
- 15 % en promotion
- 3 % en actions de prévention/reconversion.

La promotion interne continue à être favorisée à la SNCF, 10.805 agents du cadre permanent ont été promus dans l'année 1996 à une qualification supérieure, parmi lesquels on compte 1563 femmes.

4.3 - LES RÉMUNÉRATIONS (bilan social 1996)

La rémunération mensuelle moyenne brute (y compris les cadres supérieurs) s'élève en 1996 dans l'ensemble à 13.182 F (13.255 pour les hommes et 12.458 pour les femmes).

La hiérarchie des rémunérations représentée par le rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés les mieux payés et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées est de 2,57 en 1996.

La part des primes versées (primes de fin d'année, gratification exceptionnelle et gratification de vacances) s'élève à 7,69 % de la masse salariale totale annuelle.

Le tableau suivant représente la répartition du personnel par tranches de salaire (1/12e du salaire annuel brut y compris la prime de fin d'année).

Inférieur à 8000 F	8000 F et 9000 F	9000 F et 10000 F	10000 F et 11500 F	11500 F et 13000 F
1645	8268	18249	41,383	33 942
13000 F et 14500 F	14500 F et 16000 F	16000 F et 18000 F	18000 F et 20000 F	> à 20000 F
22 212	15 344	15 673	7 974	8 583

Les quatre premières tranches de rémunération de ce tableau qui concernaient en 1995 41,50 % des effectifs totaux n'en représentent plus que le tiers en 1996. Cette évolution est liée, à la fois, à l'importance de la promotion interne, à l'accroissement de la qualification moyenne des personnels d'exécution ainsi qu'à l'augmentation générale de l'ancienneté des agents.

4.4 - DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail s'apprécie dans le cadre annuel à la SNCF. En 1996, le nombre théorique d'heures travaillées, fonction du nombre de jours de l'année, du nombre de dimanches et du nombre de fêtes ne tombant pas un dimanche, s'élevait à 1744 heures pour un agent en régime de 39 heures hebdomadaires

(contre 1728 heures en 1995) et 1620 heures pour un agent en régime de 35 heures (horaires alternants et de nuit). Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ces durées annuelles du travail étaient respectivement de 1728 et 1606 heures.

En 1996, 6413 agents travaillaient selon des horaires individualisés. Le temps partiel concerne au total au 31/12/1996 4.502 agents du cadre permanent dont 3.667 femmes. Moins de la moitié (45 %) travaillent selon un régime à 80 % de la durée normale du travail. La tendance à la progression du temps partiel se poursuit avec une augmentation de 499 agents.

4.5 - DIALOGUE SOCIAL

Après la grande grève des cheminots et le gel du contrat de plan en décembre 1995, la signature en mars d'un accord salarial a concrétisé la reprise du dialogue social dans l'entreprise.

Toutefois, en avril la présentation au C.C.E. d'un budget 1996 prévoyant un déficit de 12,4 Milliards de francs et une dette de 200 Milliards, 4.500 suppressions d'emplois au siège social de Saint-Lazare, la réorganisation du SERNAM et la filialisation du réseau de télécommunications, a entraîné des manifestations diverses de mécontentement parmi les cheminots.

La reconfiguration du siège et des services centraux entraînera le redéploiement des fonctions opérationnelles sur le terrain. Les directions sont ainsi appelées à se recentrer sur des fonctions de synthèse et d'orientation, tandis que les hommes de terrain, simples exécutants jusqu'alors, deviennent des opérateurs responsables apprenant à travailler dans la concertation et de manière plus autonome.

De manière plus générale, le processus de débat et de concertation lancé en 1996 au sein de la SNCF, a abouti début 1997 à la définition du projet industriel qui dresse la liste des engagements internes à l'entreprise.

Ce projet qui doit servir de levier à une modification en profondeur du mode de fonctionnement de l'entreprise comporte notamment un volet social consacré à la prise en compte des aspects humains et sociaux et dont les axes sont les suivants :

- Clarification des responsabilités de l'encadrement, mieux formé et informé.
- Amélioration du dialogue social permettant d'explorer toutes les voies de la concertation avant le recours à la grève.
- Amélioration de la prévention contre les risques professionnels et les agressions.
- Redéploiement des métiers vers le terrain facilité par des embauches supplémentaires au départ.
- Evolution des métiers de service, de manière à mieux tenir compte des besoins des clients.

Par ailleurs, du fait de la création au printemps 1997 du Réseau Ferré de France, la S.N.C.F., débarrassée de sa dette structurelle, peut se recentrer sur sa mission d'exploitant de lignes.

Une expérience de régionalisation sera menée de manière expérimentale dans six régions. Dans ce cadre, la région qui reçoit directement de l'Etat les sommes que celui-ci attribuait jusqu'à présent à la S.N.C.F. pour les services régionaux de voyageurs, se charge d'organiser ses transports ferroviaires.

4.5.1 - La représentation du personnel

Les élections de délégués du personnel et des membres des comités d'établissements du 28 mars 1996 ont marqué une redistribution des voix et des sièges entre les différentes organisations syndicales présentes à la SNCF. On note une nette progression de la CGT qui passe de 42 % à 46,54 % de voix. Une nouvelle organisation syndicale SUD obtient Celle-ci obtient 4 % des voix aux élections de C.E. et rassemble sur ses candidats la majeure partie des voix comptabilisées dans les tableaux suivants en "divers".

a) Les comités d'établissements

La répartition des voix aux élections des membres des C.E. du 28 mars 1996 est la suivante :

Organisation syndicale	Pourcentage des voix
CGT	46,54 %
CFDT	20,61%
CGT-FO	6,65 %
CFTC	6,01 %
CGC	1,34 %
FGAAC	3,10 %
FMC	10,20 %
Divers	5,54 %

Résultats définitifs - Source SNCF

b) Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail en 1996

Au 31/12/96, pour 449 établissements assujettis à la mise en place de C.H.S.C.T., on dénombrait 666 institutions.

c) La délégation du personnel (résultats des élections du 28 mars 1996)

La répartition des voix aux élections de délégués du personnel du 28 mars 1996 est la suivante :

Organisation syndicale	Pourcentage des voix
CGT	48,81 %
CFDT	20,77%
CGT-FO	5,77%
CFTC	5,28 %
CGC	1,05%
FGAAC	2,91%
FMC	10,93%
Divers	4,44 %

Résultats définitifs - Source SNCF

4.5.2 - Les conflits collectifs

L'Inspection du Travail des Transports a recensé, pour l'exercice 1996, 113 arrêts de travail et 13.987 grévistes. Le nombre de journées "perdues", selon la terminologie officielle utilisée, a été de 91.753.

4.5.3.- La négociation collective

La Commission mixte du statut de la SNCF, compétente pour examiner les projets de modifications à apporter au statut du personnel, s'est réunie à trois reprises en 1996.

Les modifications projetées ont reçu l'accord des partenaires sociaux lors de la dernière de ces trois séances en décembre 1996.

Sont modifiés les chapitre 1, 3 et 4 du statut portant respectivement sur :

- le droit syndical et l'exercice des fonctions syndicales,
- les délégués de commission,
- la représentation du personnel.

Le Ministre chargé des transports a homologué lesdites modifications par décision intervenue en fin mai 1997.

Les accords intervenus dans l'année écoulée sont les suivants :

- **l'accord collectif sur le congé de disponibilité de fin de carrière (CFC)** a été signé le 15 novembre 1996 par cinq organisations syndicales, la CGT et la CFDT n'étant pas signataires. Cet accord complète les dispositions existantes jusqu'alors en matière de départ anticipé. Il devrait faciliter les mouvements de personnel et permettre de réunir de nouvelles compétences pour développer les services à la clientèle.

Les bénéficiaires devront être volontaires et âgés d'au moins 53 ans et de 54 ans et demi au plus. Ils seront dispensés d'activité jusqu'à la retraite obligatoirement prise à 55 ans.

L'accord engage parallèlement à ces départs à accueillir 300 jeunes sous contrat initiative emploi ou comme apprentis principalement dans les métiers commerciaux. Les nouveaux recrutés seront tous embauchés au cadre permanent.

- **L'accord-cadre concernant la sécurité des personnes et des biens** dans les trains et dans les gares de la région de Paris-Nord en date du 09/05/1996 a été complété par un avenant signé le 18/11/1996.

Cet accord, signé par le directeur de cette région SNCF et toutes les organisations syndicales représentatives de la SNCF, vise à donner au public l'image d'un transport plus sûr au service de la collectivité.

A cette fin, il organise l'accompagnement et le soutien des agents ayant subi une agression, développe avec les acteurs locaux une politique partenariale de prévention des actes de violence et met en place une instance régionale per-

manente de suivi et d'orientation de la politique de sûreté. Il s'appuie de même sur les comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail et sur des responsables régionaux et locaux de sûreté, prévention, solidarité.

Cet accord a été conclu pour une durée d'un an.

4.6 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET PRÉVENTION

	Année 1994	Année 1995	Année 1996
Accidents avec arrêt	7 804	7 474	7 487
Accidents mortels			
- du travail	8	12	6
- de trajet	5	1	1
Taux de fréquence ⁽¹⁾ ‰	38,51	36,02	37,54
Taux de gravité ⁽²⁾ ‰	0,75	0,73	0,73

(1) Taux de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1000.000$

(2) Taux de gravité : $\frac{\text{Nombre de journées perdues par IT}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1.000$

NB : A la SNCF, ces taux sont calculés à partir de l'effectif moyen à disposition.

5 - LA R.A.T.P.

5.1 - L'EMPLOI

D'après le projet de bilan social, les effectifs de la R.A.T.P. s'élevaient au 31 décembre 1996, à 39.974 agents contre 40.099 au 31 décembre 1995, soit une diminution de 0,3 %.

Cette légère baisse des effectifs (- 125) résulte notamment d'une réduction du nombre des agents d'exécution du cadre permanent - et concerne les catégories du personnel de la maintenance (- 1,4 %), de l'exploitation (- 1,9 %) et de l'administration (- 5,2 %).

Les effectifs du personnel d'encadrement restent stables et on note une croissance du personnel de conduite (+ 130). Le solde entre les admissions au cadre et les sorties est négatif de 50 agents -, ce qui constitue une inversion de la tendance observée ces dernières années.

La part de la main d'oeuvre féminine est stable et représente comme en 1995, 17,7 % de l'effectif global.

5.2 - LA FORMATION

a) La formation initiale

En partenariat avec le Lycée René Cassin de Noisiel, le Centre de Formation Technique de Noisiel prépare au Bac Professionnel maintenance des systèmes mécaniques automatisés des jeunes, titulaires d'un BEP de l'Education Nationale, qui ont un contrat de qualification avec les Départements utilisateurs de la RATP.

Résultats aux examens de la session 1995/1996 :

BAC

- 95 % de réussite (22 inscrits, 21 présentés, 20 reçus)

BTS Maintenance Industrielle

- 100 % de réussite (2 présentés, 2 reçus)

b) La formation professionnelle continue

La RATP a consacré près de 515 millions de francs à la formation continue, soit 1,9 % de plus qu'en 1995.

Les rémunérations versées aux stagiaires par l'entreprise représentent 51,1 % du total au lieu de 50,1 % en 1995.

La part de la masse salariale consacrée à la formation continue a été de 7,5 % en 1996 (7,4 % en 1995).

Nombre d'heures de stage par catégories d'emplois

	Cadres	Maîtrise	Exécution qualifiée	Exécution non qualifiée	Total
1992	83 758	321 604	878 484	340 587	1 624 433
1993	103 464	442 779	1 060 260	121 324	1 727 827
1994	118 602	349 627	1 013 312	416 867	1 898 408
1995	100 363	293 681	1 007 335	383 304	1 734 683
1996	102 361	301 012	1 018 007	259 562	1 680 942

Plan de formation : nombre de stagiaires (1)

	Cadres	Maîtrise	Exécution qualifiée	Exécution non qualifiée	Total
1992	3 563	8 899	24 958	2 680	40 100
1993	1 751	5 338	18 221	945	26 255
1994	1 753	5 455	19 290	829	27 327
1995	1 757	5 151	19 003	646	26 557
1996	1 835	5 089	20 452	623	27 999

(1) Jusqu'en 1992, cet indicateur donnait le nombre de stages ; depuis 1993, il donne le nombre de stagiaires.

En 1996, comme pour les années précédentes, l'effort a porté sur la formation du personnel d'exécution qualifié. Cette constatation vaut également pour les congés individuels de formation (153 CIF sur 194 ont été pris en 1996 par des agents d'exécution qualifiés).

Répartition des stagiaires par type de stage

	Prévention	Adaptation	Promotion	Entretien et perfectionnement	TOTAL
1992	0,8 %	17,2 %	7 %	75 %	100 %
1993	0,5 %	15 %	5 %	79,5 %	100 %
1994	1,0 %	38 %	21 %	40,0 %	100 %
1995	0,8 %	25 %	19 %	55,0 %	100 %
1996	1,2 %	35,7 %	17,6 %	45,5 %	100 %

5.3 - LES RÉMUNÉRATIONS EN 1996 (Bilan social 1996)

Rémunération mensuelle moyenne brute

	1992	1993	1994	1995	1996
Cadres	24249	24855	25600	25766	26322
Maitrise	15298	15654	16196	16405	16890
Exécution	11612	11944	12300	12445	12775
ENSEMBLE	13191	13554	13568	14094	14468

Rémunération mensuelle moyenne nette

	1992	1993	1994	1995	1996
Ensemble cadres	21287	21691	22446	22560	23024
Ensemble maîtrise	13457	13668	14241	14399	14813
Ensemble exécution qualifiée	10332	10539	10939	11043	10741
Exécution non qualifiée	8831	8996	9156	9155	9280
Ensemble exécution	10244	10462	10855	10965	11233

5.4 - DURÉE DU TRAVAIL

Somme des heures travaillées durant l'année

1992	1993	1994	1995	1996
1702,4 h	1694,8 h	1702,4 h	1694,84	1694,84

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

	1992	1993	1994	1995	1996
Cadres	973	1010	1058	1072	1110
Maîtrise	1672	1725	1722	1899	1981
Exécution	3660	3610	3525	3471	3435
Total	6305	6345	6305	6442	6526

Nombre d'agents occupés à temps partiel

	1992*	1993	1994	1995	1996
- de 50 %			1	3	6
de 50 à 59 %		41	47	48	88
de 60 à 69 %		53	48	54	59
de 70 à 79 %		55	54	67	86
de 80 à 89 %		443	471	529	605
90 %		75	77	69	74
TOTAL	614	667	698	770	918

Le détail n'est donné qu'à partir de 1993

Le temps partiel à 80 % représente près de 60 % des cas et le temps partiel à 50 % en représente près de 10 %. En 1996, dans 73 % des cas, les agents à temps partiel sont des femmes. Parmi les agents à temps partiel, 11,5 % sont des cadres, 28,5 % des agents de maîtrise, et 60 % des agents d'exécution.

Nombre d'agents occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit

	1992	1993	1994	1995	1996
Cadres	56	50	48	52	58
Maîtrise	526	490	470	421	401
Exécution					
Roulants	156	160	163	183	181
Maintenance	1195	1079	1046	916	949
Exploitation	331	268	260	225	196
Administration	0	0	0	0	71
TOTAL	2264	2047	1987	1797	1856

5.5 - LE DIALOGUE SOCIAL

5.5.1 - La représentation du personnel

a) Les comités d'établissements et les délégués du personnel

En 1996, les pourcentages de voix obtenus par les organisations syndicales aux élections professionnelles (DP-CE) ont été les suivants :

Organisation syndicale	Pourcentage des voix DP	Pourcentage des voix CE
CGT	47,4 %	45,7 %
CFDT	8,9 %	8,9 %
CGT-FO	14,6 %	14,6 %
CFTC	2,6 %	3,1 %
CGC	2,6 %	3,4 %
Autonomes	15 %	14,9 %

source : bilan social

b) Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

Au 31/12/95, 22 établissements de la RATP étaient assujettis à la mise en place de CHSCT et 25 de ces structures étaient mises en place.

5.5.2.- Les conflits collectifs

Au cours de l'exercice 1996, l'Inspection du travail des transports n'a recensé aucun arrêt de travail à la RATP.

5.5.3.- La négociation collective

La Commission mixte du statut de la RATP, qui a pour objet de discuter de toutes les modifications du statut du personnel, du règlement des retraites ainsi que des annexes à ces textes ne s'est pas réunie depuis le 02/05/1995, aucune demande de réunion n'ayant été enregistrée en 1996 et début 1997.

Le protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social à la RATP, signé le 30 mai 1996 par tous les partenaires sociaux intéressés sauf la CGT, se substitue au protocole sur le droit syndical et l'exercice des fonctions syndicales, datant de 1970.

Ce protocole est composé de deux parties :

- la première consacrée "au droit syndical et à l'exercice des fonctions syndicales",

- la seconde définit un "code de déontologie pour améliorer le dialogue social et assurer un service public de qualité" prévoyant notamment une procédure d'"alarme sociale" destinée à prévenir le déclenchement des conflits collectifs de travail.

Le protocole d'accord "Générationnaires solidaires pour l'emploi des jeunes" signé le 26 avril 1996 entre la RATP et 9 organisations syndicales renforce la politique d'insertion des jeunes dans l'entreprise par trois grands types d'actions

- l'embauche supplémentaire de jeunes en compensation des cessations progressives d'activité
- le développement des dispositifs de préembauche par contrats de qualification
- la transformation progressive des Contrats Emploi Solidarité en emplois stables ou en parcours de qualification.

5.6. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET PRÉVENTION

	1992	1993	1994	1995	1996
Effectif moyen annuel		39 618	39 519	40 009	40 037
Accidents avec arrêt	2 498	2 308	2 484	2 452	2 962
Accidents mortels (1)	0	0	0	2	0
Taux de fréquence (‰)	46,77	43,61	41,82	43,02	50,08
Taux de gravité (%) (2)	0,68	0,65	0,62	0,65	0,7

(1) Accident de trajet

(2) A la RATP, depuis 1994, les taux sont calculés par rapport au nombre d'heures réellement (et non théoriquement) travaillées.

En 1996, les taux de fréquence et de gravité ont augmenté respectivement de 7,06 et 0,05 %.

Parmi les causes d'accidents avec arrêt, les accidents de circulation, manutention, stockage représentent 34,40 %, et les rixes ou agressions 40,50 %.

Les actions de formation - générales et spécifiques à la sécurité menées en 1996 par la RATP - ont concerné près de 5.400 agents pour un nombre d'heures total de 27.300.

6 - NAVIGATION FLUVIALE

6.1 - LES EFFECTIFS

L'année 1995 a marqué une inversion de la tendance à l'érosion des effectifs observée dans les années antérieures.

Les effectifs du secteur de la navigation fluviale ont en effet globalement augmenté en 1995 de 7,4% par rapport à 1994.

Cette évolution favorable est due à l'augmentation importante des effectifs salariés de l'activité de transport de passagers, le développement du tourisme fluvial permettant de compenser la diminution enregistrée pour le transport de marchandises.

La diminution du nombre de travailleurs indépendants se poursuit, 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).

	1994	1995	Evolution
Travailleurs Indépendants	1 229	1 168	- 5%
" Salariés	1 554	1 820	+ 17%
Total	2 783	2 988	+ 7,4%

6.2.- LA FORMATION

La formation des jeunes et l'apprentissage.

Elle est assurée principalement par le centre professionnel de Tremblay-Sur Mauldre

Après une période de régression d'effectifs, on constate que les effectifs des jeunes en formation se maintiennent à leur niveau de 1994, et ce en dépit des difficultés rencontrées par ce mode de transport.

	1994	1995	1996
C.P.A (*)	5	-	4
1ère année	18	18	16
2ème année	12	19	17
Total	35	37	37

(*) jeunes de 15 à 16 ans

Examens et diplômes	Présentés	Reçus
Résultats du CAP - session de juin 96	19	18
Stages A.D.N.R (formation au transport des matières dangereuses)	17	11
Examen du certificat général de capacité (CGC/CP)	16	16
Examen du certificat restreint de radio téléphoniste	17	17
Attestation d'initiation à l'utilisation du radar fluvial	19	16

Le taux exceptionnel de réussite en CAP de 1996 (94,73%) semble dénoter le degré de motivation particulier des jeunes préparant ce diplôme. Ce taux élevé de réussite se retrouve du reste pour la plupart des autres examens.

Formation des adultes

Perfectionnement des artisans bateliers

- Stages dits de 40 heures -

La fréquentation de ces stages a baissé d'année en année alors qu'elle permet aux bateliers de prétendre à certaines aides publiques pour la modernisation du matériel de transport fluvial. On doit cependant considérer au regard des effectifs actuels que la quasi totalité de cette catégorie professionnelle a désormais bénéficié de cette formation.

	au 31/12/95	au 31/12/96
- inscrits depuis l'origine 1978	1 632	1 639
- titulaires de l'attestation	1 171	1 181
- en cours de formation	218	222

- Attestation de capacité professionnelle

Dans le cadre du décret du 5 juin 1992 relatif à l'accès à la profession de transporteur de marchandises par bateau de navigation intérieure, un programme de formation professionnelle a été mis en place depuis la fin de l'année 1993 en vue de la préparation à l'examen pour l'attestation de capacité professionnelle.

En 1996, sur 31 candidats présentés à l'examen, dix huit ont obtenu l'attestation pour les transports nationaux et huit, l'attestation pour les transports internationaux.

On peut remarquer au fil des années une progression du nombre de candidats à l'examen. Il semble que les initiatives visant à expliquer l'utilité de l'attestation de capacité et des cours dispensés portent leurs fruits.

Formation continue des salariés

Les formations dispensées au personnel navigant le sont essentiellement par l'Institut FLUVIA

Dans le domaine de la sécurité

150 stagiaires ont participé aux stages de formation pour le transport des matières dangereuses dans le cadre des prescriptions de l'arrêté de 1979 (réglementation nationale) et de l'ADNR (application de la réglementation internationale)

En d'autre domaines

42 stagiaires ont assisté aux stages de formation de sauveteur-secouriste du travail en vue de l'obtention des qualifications réglementaires pour le transport de passagers

24 stagiaires ont assisté à diverses formations telles celles concernant la prévention des chutes à l'eau, l'initiative à l'utilisation du radar, la gestion fluviale et le remorquage poussage.

6. 3.- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation salariale

L'année 1996 a donné lieu à l'application de nouveaux barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties mis en place par un accord paritaire pour le personnel navigant et par un avenant à la convention collective de la navigation intérieure pour le personnel sédentaire Cadres-Etam.

Ces accords ont été signés le 29 février 1996 par les différentes organisations syndicales et le Comité des Armateurs Fluviaux (CAF).

L'avenant à la convention collective du personnel sédentaire Cadres et Etam a été étendu par arrêté du 11 juin 1996 paru au J.O du 21 juin 1996.

La négociation d'une convention collective nationale pour le secteur des bateaux à passagers.

L'ouverture de négociations paritaires a été engagée au début de 1996 en vue de la conclusion d'une convention collective nationale couvrant les activités de transport fluvial de passagers.

L'existence d'un statut collectif adapté aux spécificités de cette activité s'avérait en effet nécessaire dans un secteur composé d'entreprises présentant des tailles, des structures, des produits et des conditions d'exploitation très diversifiées.

Les discussions étant arrivées à leur terme, la procédure de signature de la Convention Collective par les partenaires sociaux est intervenue courant avril 1997.

Un accord portant sur l'organisation et l'aménagement annualisé du temps de travail a également été signé à cette occasion.

La procédure d'extension de ces textes est actuellement en cours.

6.4. - SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les difficultés rencontrées par les services concernés pour l'application des dispositions de la décision ministérielle du 21 août 1979 établissant les compétences respectives en matière d'inspection du travail ont conduit à confier au Conseil Général des Ponts et Chaussées, en 1995, une mission pour examiner les conditions d'une politique de prévention plus dynamique en matière d'accidents du travail dans ce secteur très accidentogène (de l'ordre de 13 % pour une moyenne de la branche Transport de 9 %).

Les conclusions du rapport de M. SELIGMANN du 19 juillet 1996 ont porté :

— sur la simplification nécessaire des compétences en matière d'inspection du travail en la confiant à l'Inspection du Travail des Transports pour l'ensemble des entreprises de transport fluvial et des établissements fluviaux soumis au contrôle technique du Ministre chargé des Transports comme le prévoit l'article L 611-4 du Code du Travail, la conduisant ainsi à être l'interlocuteur approprié et efficace de ce secteur

— sur l'attention particulière à porter aux bateaux à passagers en matière de contrôle de l'application du droit du travail, cette activité apparaissant comme la plus sensible du secteur dans ce domaine

— sur la nécessaire prise en compte de la dimension sociale et familiale de l'activité des artisans par un accompagnement approprié.

Il est ainsi prévu que, sur la base des conclusions de ce rapport, une nouvelle répartition des compétences en matière d'inspection du travail soit instituée au cours de 1997 pour remplacer celle prévue par la décision ministérielle du 21 août 1979 et que soit revitalisé, dans une démarche plus globale de modernisation de la profession, un dialogue social institutionnalisé en créant une commission paritaire de convention collective.

Enfin, l'ouverture du marché aux ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne dans le cadre du règlement de cabotage n° 3921/91 du Conseil du 16 décembre 1991, n'allant pas sans soulever des inquiétudes de la part de la profession, il paraît nécessaire que des travaux d'harmonisation des conditions sociales d'activité de ce secteur soient entrepris au niveau communautaire.

7 - LES REMONTÉES MÉCANIQUES

7.1 - L'EMPLOI

Le Syndicat National des Téléphériques de France tient des statistiques économiques et sociales qui permettent d'éclairer la structure du secteur des remontées mécaniques et qui forment le fond des éléments d'information fournis aux partenaires sociaux. Les informations présentées ici lui sont empruntées.

a) La composition du secteur

Les entreprises de remontées mécaniques adhérentes au SNTF relèvent de l'une ou l'autre des catégories suivantes : entreprises privées, entreprises sous statut public territorial ou sociétés d'économie mixte (S.E.M.). Les parts respectives des unes et des autres en termes de chiffre d'affaires, d'appareils en exploitation et de personnel occupé sont les suivantes (cf La lettre du SNTF n° 3, 1er trimestre 1996).

Les entreprises privées sont les plus nombreuses et les plus importantes sur l'ensemble de ces trois critères. Elles représentent 43 % des entreprises adhérentes. Elles réalisent 60 % du chiffre d'affaires global, exploitent 42 % des installations, et emploient 43 % des salariés.

Les entreprises sous statut public sont relativement nombreuses puisqu'elles représentent 38 % du nombre des entreprises adhérentes. Elles exploitent 30 % des installations, réalisent 19 % du chiffre d'affaires global, et emploient 29 % des salariés.

Les entreprises sous forme de sociétés d'exploitation mixte représentent 19 % des entreprises adhérentes au S.N.T.F. Elles exploitent 28 % des installations, réalisent 21 % du chiffre d'affaires et emploient 28 % du personnel.

On déduit de ces pourcentages que les entreprises sous statut public numériquement assez nombreuses, sont de taille plus modeste que celles relevant des deux autres catégories.

b) Les effectifs salariés

Le rapport 1996 sur l'évolution économique, la situation de l'emploi, l'évolution des salaires et l'égalité professionnelle dans les remontées mécaniques rédigé par le SNTF à l'appui de la négociation collective dans la branche tente de faire le point des effectifs du secteur.

Il présente des tableaux faisant apparaître les effectifs relevant des entreprises adhérentes à la fin de la saison hivernale 95/96, et fait une estimation de l'emploi global du secteur, à partir d'un rapport effectif/installations en exploitation.

Au total, le SNTF recense 12 326 emplois dans les 223 entreprises qui ont répondu à un questionnaire emploi, et estime à 15 816 personnes l'emploi total du secteur en augmentation de 1,74 % par rapport à 1995, le nombre d'emplois permanents s'étant accru encore de 2,31 %. Les massifs des Alpes du Nord et du Sud représentent 79 % de l'emploi total, et les Pyrénées 16 %.

L'emploi saisonnier est prédominant à 80 % et les femmes représentent 20 % des effectifs.

Dans cet effectif, on distinguera les métiers des remontées mécaniques et ceux du service des pistes (damage, balisage, signalisation, déclenchement préventif d'avalanches, neige de culture, secours). Le service des pistes occupe 3400 personnes (cf Lettre du SNTF op. cit.).

**Effectifs salariés Remontées mécaniques 95/96 France entière totaux massifs
(source SNTF)**

		Réponses	Estimation profession
Nb d'entreprises		223	563
Permanents Hommes			
	Ouvriers	1 156	1 487
	Employés	169	205
	Techniciens	632	815
	Cadres	353	453
Permanents Hommes	Total	2 310	2 960
Permanents Femmes			
	Ouvriers	24	27
	Employés	196	251
	Techniciens	99	127
	Cadres	41	52
Permanents Femmes	Total	360	457
Permanents	Total	2 670	3 417
Saisonniers Hommes			
	Ouvriers	6 715	8 674
	Employés	602	761
	Techniciens	178	242
	Cadres	21	28
Saisonniers Hommes	Total	7 516	9 705
Saisonniers Femmes			
	Ouvriers	916	1 155
	Employés	1 191	1 496
	Techniciens	31	40
	Cadres	2	3
Saisonniers Femmes	Total	2 140	2 694
Saisonniers	Total	9 656	12 399
EFFECTIF TOTAL France		12 326	15 816

7.2 - FORMATION

En 1995, les partenaires sociaux avaient envisagé la constitution d'une section professionnelle des remontées mécaniques au sein de l'AGEFOS-PME, chargée de la collecte des fonds de contribution à la formation par alternance. La constitution de cette section a été effective en 1996.

En matière de formation continue, le SNTF est habilité à organiser des examens professionnels en vue de la délivrance d'attestations d'aptitude aux différentes spécialités du secteur des remontées mécaniques. Cette attestation vaut reconnaissance de qualification professionnelle, et le Ministère des Transports y accorde de plus en plus d'importance dans un souci de sécurisation de l'exploitation des systèmes. Des cursus de formation sont organisés pour les agents d'exploitation des téléskis, des télésièges à pince fixe ou débrayable, télécabines et conduite de chenillettes de damage. L'obtention de ces attestations d'aptitude, vérification de compétences, constitue aussi une aide à la classification.

Au cours de la saison 1995/1996, 2232 salariés ont été présentés à des examens organisés par le SNTF, avec un taux de réussite de 80,91 %.

7.3 - SALAIRES

Le S.N.T.F. donne dans le rapport 1996 sur l'évolution économique, la situation de l'emploi, l'évolution des salaires et l'égalité professionnelle des informations sur le niveau moyen des salaires aux trois premiers coefficients de la grille de classification de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques, en 1996.

Ces chiffres sont obtenus à partir d'une enquête menée sur un panel d'entreprises représentatives de la profession, portant sur ces trois coefficients présents dans toutes les entreprises.

Coefficients	Horaire	Mensuel
125	47,56	8510
131	50,12	9026
143	51,71	9252

Il s'agit de rémunération moyenne brute, toutes primes confondues.

7.4 - DURÉE DU TRAVAIL

Aucune information n'est disponible quant à la durée moyenne hebdomadaire effective du travail.

7.5 - LE DIALOGUE SOCIAL

7.5.1 - La représentation du personnel

a) Les comités d'entreprise

Dans le secteur des téléphériques et remontées mécaniques, du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1995, les élections de membres des comités d'établissements ou d'entreprise ont donné les résultats suivants :

Répartition des sièges et des voix par organisation syndicale

Organisation syndicale	Pourcentage des sièges	Pourcentage des voix
CGT	1,85 %	5,09 %
CFDT	28,70 %	37,27 %
CGT-FO	3,70 %	7,19 %
CFTC	1,85 %	4,54 %
Divers	2,78 %	6,37 %
Non-syndiqués	61,11 %	39,54 %

b) Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

Au 31/12/95, les 24 entreprises ou établissements dans le secteur des remontées mécaniques assujettis à la mise en place de C.H.S.C.T. faisaient fonctionner cette institution (Source : Inspection du Travail des Transports).

c) Délégation unique et délégués du personnel

Les informations relatives à la mise en place de la délégation du personnel et de la délégation unique (entreprises de 50 à 199 salariés) ne sont pas disponibles par sous-secteurs d'activité.

7.5.2 - Les conflits collectifs

Au cours de l'exercice 1996, aucun arrêt de travail n'a été signalé à l'Inspection du travail des Transports.

7.5.3 - La négociation collective

a) L'évolution des salaires conventionnels et des primes

Au 1er décembre 1995, un accord a revalorisé les salaires minimaux professionnels de 4 % au coefficient 125, de 3 % au coefficient 179 et de 2,2 % au coefficient 565, avec application de la formule $y = a x + 6$ entre les coefficients 125 et 179 d'une part et 179 à 565 d'autre part.

Au 1er juin 1996, un deuxième accord a prévu une revalorisation uniforme des salaires minimaux professionnels de 1,4 %.

Les indemnités et primes ont également été revalorisées au 1er décembre 1995 :

- indemnité compensatrice de panier : portée de 30 F à 30,66 F
- indemnité compensatrice d'équipement skis et bâtons : portée de 194 à 198,27 F
chaussures : portée de 78 à 79,72 F
- primes de langues étrangères : portée de 246 à 251,41 F.

b) L'accord cadre sur l'évolution du statut des agents saisonniers

Les négociations sociales de l'année 1995 avaient été dominées par le problème de l'indemnisation chômage des saisonniers dans le cas d'absence de neige entraînant report d'embauche.

Les partenaires sociaux du secteur (SNTF d'une part, CGT, CFDT, FO, CGC d'autre part) ont signé le 16 janvier 1996 un accord cadre sur l'évolution du statut des agents saisonniers.

Les travaux paritaires ont amené la saisine de l'UNEDIC qui a admis, à titre expérimental pour la saison 1996-1997, la prise en charge des saisonniers confrontés au report d'embauche en cas de manque de neige.

Dans le même temps, la profession a procédé à la mise en place des modalités pratiques d'embauche saisonnière compatibles avec la directive UNEDIC n° 34-96 du 24 juillet 1996 aménageant sur ce point la délibération n° 6 relative au chômage saisonnier.

Toutefois, du fait de bonnes conditions d'enneigement en début de saison 1996/1997, le dispositif mis en place n'a pas trouvé à s'appliquer pour sa première année d'existence.

Pour ce qui concerne enfin les salariés des entreprises confrontées à un manque de neige en cours de saison, les entreprises exploitantes de remontées mécaniques et de domaines skiables, qu'elles soient de nature privée ou publique, peuvent dorénavant, dans ces circonstances exceptionnelles constatées par le représentant de l'Etat dans le département, recourir prioritairement à la procédure du chômage partiel.

c) L'aménagement du temps de travail

- Dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, les partenaires sociaux ont été également fortement mobilisés par la négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Les spécificités professionnelles très marquées par une activité annuelle essentiellement concentrée sur une période courte n'ont pas permis d'aboutir à un accord de branche sur ces thèmes et les partenaires sociaux ont décidé de suspendre cette négociation.

Toutefois, les mesures d'accompagnement ont donné lieu à des études permettant d'envisager de nouvelles orientations en matière de déroulement et de fin de carrière.

7.6. - SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

	Année 1992		Année 1993		Année 1994	
	Total	% Effectif	Total	% Effectif	Total	% Effectif
Remontées mécaniques et téléphériques(60.2CA)						
Effectif salarié	6 144		5 930		6 101	
Accidents avec arrêt	663	10,79	621	10,47	656	10,75
Accidents graves	102	1,66	77	1,3	114	1,86
Accidents mortels	3	0,05	2	0,04	1	0,01
Total accidents	768	12,5	700	11,81	771	13

Les statistiques de la C.N.A.M. distinguent au sein du comité technique national des industries des transports et de la manutention, le secteur des remontées mécaniques.

En termes de risques professionnels, ce secteur se situe juste derrière la branche du B.T.P., laquelle est la plus accidentogène de tous les C.T.N.

D'après l'analyse du S.N.T.F., si la sécurité des appareils s'est améliorée, et avec elle la sécurité du public, on constate une certaine stagnation de la sécurité du travail du personnel, notamment des salariés chargés de l'exploitation du matériel et des pisteurs-secouristes. L'accidentabilité est du reste la plus forte dans le secteur des pistes.

Toutefois, des actions de prévention ont été entreprises tant par les services administratifs concernés que par la profession dans les domaines suivants :

Sécurité des installations et des équipements de travail

1 - Afin d'assurer la sécurité des installations, la troisième tranche de renforcement des marches de passerelles (1996-1997) a donné lieu à la circulaire du 30 avril 1996, pour l'application de laquelle un premier bilan sera réalisé en 1997.

2 - En ce qui concerne les équipements de travail et les équipements de protection individuelle et notamment en application des décrets n° 93-40 et n° 93-41 du 11 janvier 1993, le SNTF, qui a diffusé auprès de ses sociétés exploitantes un questionnaire pour réaliser l'inventaire des équipements concernés, s'est engagé à ce que la mise en conformité des machines soit terminée en 1997.

3 - Une étude sur les accidents du travail à skis a été publiée en décembre 1996 ; elle résulte d'un travail conjoint de 37 exploitants, de la CRAM Rhône-Alpes et de l'Institut Universitaire de Médecine du Travail et d'Ergonomie de Grenoble. L'exploitation de cette étude est prévue en 1997.

Prévention des accidents du travail

En matière d'amélioration de la prévention des accidents du travail dans la branche, la concertation entre la profession, les services chargés de la réglementation et ceux chargés du contrôle a donné lieu à deux journées d'information et de coordination qui se sont déroulées, à l'initiative de l'Inspection Générale du Travail et de la Main d'Oeuvre des Transports, à Lyon les 24 et 25 septembre 1996. Cette concertation se poursuit, par ailleurs, au sein de la Commission des Téléphériques sous l'égide de son Président, M. Michel Delhommez, notamment en matière d'analyse des accidents de travail les plus graves.

A cet égard, la Commission des Téléphériques a examiné, pour la première fois le 7 octobre 1996, le rapport relatif aux accidents du travail élaboré par l'Inspection du Travail des Transports, avec l'appui du Service prévention des risques professionnels de la CRAM Rhône-Alpes. Afin de progresser, un groupe de travail a été créé, chargé de travailler sur des thèmes ciblés et composé d'un représentant des constructeurs, de deux représentants des exploitants, d'un représentant des services de contrôle technique et d'un représentant de l'Inspection du Travail des Transports. La prévention des chutes par dénivellation est le premier thème retenu et les premiers résultats des travaux en cours seront présentés devant la commission des téléphériques en 1997.

8 - TRANSPORT AÉRIEN

8.1 - L'EMPLOI EN PROGRESSION

a) Les données de l'UNEDIC

Nombre d'établissements et effectifs au 31 décembre 1995

Etablissements au 31 décembre 1995	Activités	Effectifs au 31 décembre		Evol. 95/94
	code NAF	1994 rectifié	1995	
211	transports aériens réguliers 621 z	11 770	11 906	+ 1,2
308	Transports aériens non réguliers 622 z	14 068	14 841	+ 5,5
2	633 z	254	259	+ 2
521	Total	26 092	27 006	+ 3,5

Selon les données du rapport des Comptes Transport de la Nation, l'emploi n'a pas connu de progression en 1996 dans ce sous-secteur, l'augmentation importante de l'emploi dans les compagnies privées permettant seulement de compresser les réductions opérées dans les compagnies publiques.

En plus des données globales sur l'emploi, il serait important d'avoir des indications plus précises sur la nature des emplois nouveaux et notamment de connaître la proportion d'emplois à temps partiel qui se développeraient notamment selon plusieurs sources, dans les services commerciaux des compagnies aériennes.

b) Les données sur l'emploi rassemblées par la DGAC

• ADP ET LES AÉROPORTS RÉGIONAUX

L'année 1996 a été une année d'activité intense, grâce à une croissance retrouvée du trafic. Le nombre de passagers pour l'ensemble des aéroports français, y compris la part française du trafic de l'aéroport Bâle-Mulhouse, progresse de 7,4 % (- 0,5 % en 1995) tandis que celui des mouvements commerciaux a progressé de 8,6 % (5,7 % en 1995).

Effectif moyen du personnel ADP	
1993	6962
1994	6840
1995	7069
1996	6962

• LE GROUPE AIR FRANCE

AIR FRANCE

En 1996, dernière année du plan de sauvetage sur 3 ans, baptisé "projet pour l'entreprise" a été confirmé le redressement de la Compagnie Air France, grâce aux gains de productivité de 30 % réalisés par toutes les catégories de personnels (au prix du gel des salaires et des réductions d'effectifs) et à des innovations techniques et commerciales comme la mise en place du "hub" à Paris C.D.G.

Au-delà de 1996, la Compagnie nationale poursuivra ses efforts dans le cadre d'un nouveau plan triennal, dénommé "pacte de croissance compétitive" et prévoyant la réduction des coûts unitaires de 15 % sur 3 ans afin de rattraper son retard en ce domaine sur ses principaux concurrents européens.

Contrairement au plan de redressement qui constituait un tout et avait été approuvé par référendum interne fin 1993, le "pacte de croissance compétitive" recouvre en pratique une série d'accords portant sur des thèmes particuliers (salaires, encadrement, formation, etc ...) dont la négociation est étalée tout au long du 1er semestre 1997.

S'inscrivant dans un contexte de croissance importante du transport aérien ces prochaines années, le nouveau plan prévoit l'augmentation des fréquences et le développement de l'activité assurée par la plate-forme de correspondance de C.D.G.. Les incidences des relations de partenariat établies dans le cadre d'alliances passées avec des compagnies américaines d'envergure, Continental et Delta, devraient contribuer à ce développement.

AIR FRANCE EUROPE (ex Air-Inter)

L'année 1996 a été marquée par des grèves à la compagnie, qui sont estimées à une perte de trafic de près de 300.000 passagers. Corrigée de ces effets, l'évolution du trafic (12.009.500 passagers transportés en 1996) a été en baisse de 0,4 % par rapport à 1995.

L'annonce officielle des modalités juridiques de la fusion des deux compagnies Air France et Air France Europe qui interviendra en 1997 ainsi que les différentes mesures de redressement de la Compagnie A.F.E. mises en oeuvre à partir de mai 1996 ont en effet contribué au durcissement du climat social.

Au 1er semestre de 1997, les négociations menées afin d'harmoniser les statuts des personnels des deux compagnies déjà regroupées depuis le 1er janvier 1996 au sein du Groupe Air France ont été ponctuées de mouvements sociaux. Par ailleurs, face à une concurrence exacerbée, la Compagnie Air France Europe a suspendu l'exploitation en octobre 1996 de trois liaisons domestiques entre Orly d'une part, Nantes, Perpignan et Toulon d'autre part, ainsi que la quasi-totalité des liaisons européennes.

Parallèlement, la compagnie a mis en place un système de navettes dont le lancement réussi sur les liaisons Orly - Marseille, Orly - Toulouse et Orly - Nice lui a permis de mieux résister à la concurrence.

- Les transporteurs régionaux

On entend par transporteurs régionaux les différentes compagnies françaises exploitant essentiellement des liaisons régulières court-courrier au départ de la province.

En 1996, 17 transporteurs régionaux exploitaient 200 liaisons régulières d'une longueur moyenne de 450 km dont 30 liaisons au départ de Paris. Ces transporteurs régionaux emploient pour leur activité environ 4.100 salariés contre 3.400 en 1994, dont 40 % de personnel navigant. La plupart des compagnies ont connu une progression des effectifs, notamment AOM, Air Littoral et Brit Air. La société Air Liberté, en difficulté en 1996 a réduit ses effectifs de 12 % environ.

En outre, de nouvelles compagnies régionales se sont créées : Aérolyon et Air Toulouse International notamment.

- Les compagnies charters

Le mouvement de diversification, depuis 1993, de l'activité des compagnies qui avaient initialement une vocation "charter" vers une exploitation de lignes régulières s'est encore accentué en 1996, du fait notamment de l'ouverture de la concurrence aux compagnies françaises sur les lignes domestiques.

On constate une croissance globale du secteur avec l'ouverture de lignes intérieures - ou internationales régulières -.

Si l'on note une amélioration globale en 1996 des résultats des compagnies par rapport aux résultats de l'année précédente, l'équilibre financier constaté globalement recouvre des situations contrastées selon les compagnies, certaines ne disposant pas d'une trésorerie équilibrée.

En effet, la diversification vers l'activité régulières nécessite des investissements importants liés à l'ouverture de lignes et entraîne généralement des déficits d'exploitation les premières années d'activité.

La réorganisation du transport aérien français concerne également le secteur des compagnies privées au sein duquel s'opèrent certains regroupements.

Ainsi, à l'automne 1996, la Compagnie Air Liberté en difficulté a été reprise par T.A.T., filiale de British Airways. La fusion de ces deux compagnies est prévue en 1997. Début 1997, des mouvements de grève ont affecté toutes les catégories de personnels de ces deux compagnies aériennes.

Effectifs des principales compagnies aériennes françaises

Compagnies	Personnel au sol	Personnel navigant technique	Personnel navigant commercial	Total
Aérolyon	7	16	52	75
Air Charter (filiale AF)	68	32	250	350
Air France	27006	2626	6559	36191
Air France Europe	7883	647	1423	9953
Air Jet	61	27	12	100
Air Liberté	(610)	(138)	(360)	(1108)
Air Littoral	563	186	236	985
AOM	830	293	686	1809
Belair	11	12	11	34
Brit'Air	234	174	90	498
Corsair	379	140	501	1020
Corse Méditerranée	254	60	76	390
Euralair	(157)	(76)	(68)	(301)
Flandre Air	38	57	12	108
Régional Airlines	231	119	60	410
TAT	929	209	301	1439

Informations 1996 obtenues auprès des compagnies
les effectifs entre parenthèses sont ceux de 1995

8.2 LA FORMATION

a) Les efforts de formation :

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est variable selon les compagnies. Il est en moyenne de 9%, s'échelonnant de 1,90% (AOM) à 171% (Aérolyon) (1) pour les compagnies autre que Air France et Air France Europe.

En ce qui concerne Air France et Air France Europe, ces pourcentages sont respectivement de 11,36% et de 11,86%.

Pour ce qui concerne la collecte des fonds de formation, les entreprises du sous-secteur transport aérien ont choisi d'adhérer à un organisme collecteur interbranches : l'OPCIB.

b) La présence de l'Etat dans la formation aéronautique :

Le Service d'Exploitation de la Formation Aéronautique (S.E.F.A.) a pour vocation la formation des pilotes et la promotion de la formation aéronautique française auprès des États étrangers. Il est avec l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile (E.N.A.C.) l'organisme qui forme une grande partie des pilotes de ligne.

¹ Ce pourcentage s'explique par le fait que la formation, dans le cas d'Aérolyon, compagnie nouvelle sur le marché du transport aérien, intègre la qualification de type "avion" pour les pilotes et les P.N.C., ce qui est simplement une obligation légale.

Celui-ci se compose actuellement de 8 centres écoles et d'un centre de maintenance. Ses moyens sont les suivants :

136 instructeurs en vol et 32 instructeurs au sol,
131 avions qui ont réalisé 50 706 heures de vol,
30 planeurs qui ont réalisé 9 285 heures de vol,
27 entraîneurs au vol et simulateurs.

Le bilan de l'activité 1996 des centres écoles est de 949 stages ayant donné lieu à une présentation à une épreuve, ces stages se répartissant ainsi qu'il suit :

40% concernant des pilotes professionnels,
30% concernant des pilotes instructeurs,
30% concernant des pilotes non professionnels.

8.3. DURÉE DU TRAVAIL

L'horaire hebdomadaire moyen du personnel au sol est d'environ 38 heures toutes compagnies confondues. Il est encore à Air France de 39 heures et varie à Air France Europe entre 35 et 38 heures, selon les catégories de personnel.

Celui du personnel navigant répond aux dispositions du code de l'aviation civile (articles D.422-1 à D.422-16). Il est de 85 heures de vol mensuelles moyennes pour les aéronefs à hélice ou à réaction dont le poids au décollage est inférieur ou égal à 14 tonnes. En ce qui concerne les aéronefs à réaction dont le poids total au décollage est supérieur à 14 tonnes, cette durée mensuelle moyenne est de 75 heures.

8.4. DIALOGUE SOCIAL

Le secrétaire d'Etat aux transports a ouvert le 1er janvier 1996 l'ensemble des dessertes domestiques à toutes les compagnies françaises sans autorisation administrative.

La perspective de l'ouverture du ciel européen au 1er avril 1997 et la situation économique difficile du groupe Air France ont provoqué des mouvements sociaux chez le personnel navigant en décembre 1996 qui ont conduit le ministre des transports à rencontrer les différents partenaires du transport aérien.

A l'issue d'une réunion tripartite le 2 décembre 1996 avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations professionnelles du personnel navigant, un relevé de conclusions a été signé.

Il a été convenu que la procédure de transposition en droit français des dispositions techniques communes (JAR-OPS 1) serait suspendue jusqu'au 31 janvier 1997 et qu'un groupe de travail se réunirait sur les modalités de cette transposition.

Il a été également convenu qu'une commission nationale mixte serait constituée pour élaborer une convention collective du personnel navigant du transport aérien. Enfin, un groupe de travail tripartite chargé d'étudier les moyens de réduire les charges pesant sur les compagnies ainsi que la politique en matière d'affrètement a été mise en place.

Par ailleurs, le décret de 1951 régissant les conditions de travail du personnel navigant employé sur des aéronefs de moins de 14 tonnes doit être abrogé à compter du 30 juin 1997.

- La représentation du personnel

a) Les comités d'entreprise

Du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1995, les résultats des élections de membres de comités d'entreprise ou d'établissements ont été les suivants :

- Entreprises de transport aérien ⁽¹⁾

Organisation syndicale	Pourcentage des sièges	Pourcentage des voix
CGT	3,51 %	12,79 %
CFDT	19,88 %	19,28 %
CGT-FO	16,37 %	23,82 %
CFTC	0,58 %	1,62 %
CGC	1,75 %	3,56 %
Org. catégorielle	21,64	23,25 %
Non-syndiqués	32,26	15,67 %

Source : Inspection du Travail des Transports

- Air France ⁽¹⁾

Organisation syndicale	Pourcentage des sièges	Pourcentage des voix
CGT	18,45 %	16,33 %
CFDT	17,48 %	14,40 %
CGT-FO	34,95 %	21,75 %
CFTC		0,36 %
CGC	10,68 %	16,04 %
Org. catégorielle	18,45 %	31,13 %
Non-syndiqués		

Source : Inspection du Travail des Transports

b) Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

Au 31 décembre 1995, sur les 57 établissements de transport aérien (hors Air France) assujettis, 55 disposaient d'un CHSCT. Dans les bases aériennes, 5 CHSCT étaient constitués pour 4 entreprises assujetties.

A la Compagnie Air France, 28 CHSCT fonctionnaient pour 24 établissements assujettis.

c) Délégation unique et délégués du personnel

Les informations relatives à la mise en place de la délégation du personnel et de la délégation unique (entreprises de 50 à 199 salariés) ne sont pas disponibles par sous-secteurs d'activité.

(1) Ces tableaux ne distinguent pas la représentation des organisations PNT et PNC, très majoritaires dans leurs collèges spécifiques de celle des confédérations.

d) Les conflits collectifs

L'Inspection du Travail des Transports a recensé au cours de l'exercice 1996 trois arrêts de travail dans les entreprises de transports aériens autres qu'Air France. Le nombre de grévistes a été de 382 et le nombre de journées perdues de 692. Au 15 mai 1997, elle n' a eu communication d'aucun chiffre émanant d'Air France relatif aux conflits de 1996.

e) Contrôle

En 1996, les agents de l'Inspection du Travail des Transports ont contrôlé 140 entreprises françaises ou étrangères de transport ou de travail aérien établies en France.

En outre, l'Inspection a mené , en concertation avec les services de la Direction Régionale de l'Aviation Civile Nord et la Gendarmerie des Transports aériens, deux actions de contrôle à l'aéroport du Bourget portant notamment sur la vérification des conditions d'activité des équipages à l'arrivée des avions de compagnies de vols à la demande françaises et étrangères.

Par ailleurs, dans le cadre de la Convention signée le 7 février 1996 par le Directeur Général de l'Aviation Civile et l'Inspecteur Général du Travail et de la Main d'Oeuvre des Transports et aux termes de laquelle l'Inspection du Travail des Transports se voit confiée la fonction de contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité dans les établissements de la DGAC, un certain nombre d'interventions diverses (visites, réunions de CHSCT etc..) ont été effectuées par ce service.