

Emploi, formation, dialogue social dans le transport public urbain

Le secteur des transports publics urbains est en permanente évolution : il recrute et crée des emplois durables et non délocalisables.

La formation professionnelle y est développée : les entreprises consacrent un pourcentage de leur masse salariale plus élevé que leurs obligations conventionnelles.

Le dialogue social y est permanent et dynamique.

Les entreprises de transports publics : créatrices d'emplois "durables"

(chiffres 2005)

2 000 à 3 500 salariés sont embauchés chaque année

(dont 300 à 800 créations de postes par an selon les années).

- **Un turn-over faible : 2,6 %** (hors départ en retraite).

- **Des emplois non délocalisables** par nature.

- **Des taux de contrats "précaires" très inférieurs à la moyenne nationale :**

- 4,6 % de contrats à temps partiel, hors salariés en préretraite progressive (15 % en moyenne nationale),

- 1,8 % de CDD /contrats à durée déterminée, dont les temps partiels choisis (6,4 % en moyenne nationale).

- **34,34 heures** de durée moyenne hebdomadaire de travail.

- **3,1 % de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle** des salariés (un taux bien supérieur aux obligations conventionnelles qui sont de 1,8 %).

- **2 200 € de salaire mensuel moyen pour les conducteurs** (salaire mensuel moyen brut des ouvriers en France : 1 770 € selon l'Insee).

Un dialogue social permanent : de nombreux accords signés

Au niveau des entreprises, le taux de passation d'accord collectif est plus que satisfaisant puisqu'il s'élevé à 63 % selon l'Inspection générale des transports terrestres.

Au niveau de la branche, près de 20 accords ont été conclus en 10 ans.

L'UTP et les organisations syndicales représentatives de la profession ont signé des accords de branche dans plusieurs domaines, notamment :

- **La réduction, l'aménagement et l'organisation du temps de travail**

- L'accord-cadre de branche sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail du 22 décembre 1998 a instauré par anticipation la réduction du temps de travail dans les entreprises de transport urbain en prévoyant un cadre de l'organisation du travail dans le secteur et en obligeant les entreprises à ouvrir des négociations. Il a également rendu obligatoire la mise en œuvre de la préretraite progressive pour les salariés de la branche.

- **La formation professionnelle des salariés**

- L'accord du 31 mars 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle a mis en œuvre la réforme de la formation professionnelle opérée par la loi du 4 mai 2004 : définitions des actions et orientations prioritaires de formation, mise en place d'une cotisation supplémentaire de 0,2 % de la masse salariale pour les formations sécurité, augmentation des salaires minima des apprentis et des titulaires de contrat de professionnalisation, mise en place anticipée du DIF (droit individuel à la formation), suppression partielle de la proratisation des droits à DIF pour

les temps partiel, transférabilité véritable du DIF, attribution de moyens supplémentaires aux représentants du personnel, création d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications...

Cet accord a fait l'objet d'un avenant le 19 octobre 2005.

- Accord du 20 mai 2003 sur les objectifs, les priorités, les moyens de la formation professionnelle des salariés.

- Accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités, les moyens de la formation professionnelle des salariés. Cet accord a fait l'objet d'avenants les 17 octobre 2002, le 16 décembre 1998, le 21 octobre 1997.

- Avenant du 19 novembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transport : élargissement de compétences de la section Transports urbains.

● **La sécurité des personnes et des biens**

L'accord-cadre du 11 juin 2002 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain, qui remplace et améliore un accord de 1995, prend en compte les phénomènes d'insécurité subis par les salariés du transport public urbain. Il prévoit une formation obligatoire à la gestion des situations conflictuelles (financées par une cotisation supplémentaire des entreprises de 0,2 % de la masse salariale), des négociations obligatoires dans les entreprises, des mesures de prévention, une prise en compte immédiate des actes d'agression subis par les salariés, un accompagnement psychologique, juridique et financier des salariés agressés, un renforcement du rôle des représentants du personnel...

● **L'évolution des salaires minimums conventionnels de branche et des salaires minima mensuels forfaitisés**

- L'accord de branche du 6 juillet 2005 a prévu une augmentation des salaires de 4 % sur l'année 2005.

- Accord de branche du 22 juin 2004 : augmentation des salaires de 6,25 %.

- Accord de branche du 23 janvier 2002 : augmentation des salaires de 5 %,

- Accord de branche du 30 juin 2000 : augmentation des salaires de 3,6 %.

● **Accords sur des thèmes divers, dont :**

- **la durée des mandats des représentants du personnel** : accord de branche du 15 mars 2006 signé entre l'UTP et la CGT, FO, la CFTC, la CGC, et la FNCR.

- **la visite médicale du permis de conduire transport en commun** : accord du 21 octobre 1998.

- **la modification de la période de stage** : avenant n°6 du 16 décembre 1997 à la convention collective nationale des réseaux de transport public urbains de voyageurs.

- **la prévoyance** : avenant du 10 juillet 1997 à l'accord du 23 avril 2006 relatif à la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 dans les entreprises de transport urbain de voyageurs.

**information : www.utp.fr
contact : social@utp.fr**