

*h*

ITHAQUE

5, rue de Charonne

75011 Paris

Tél : 01 47 00 55 34

Fax : 01 47 00 57 20

*ithaque@wanadoo.fr*

---

## LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

**Claude VAUCLARE**  
**Mars 2007**

**"Politique et prospective des transports"**  
**PREDIT Groupe opérationnel n°5**  
**N° MT 03MT 5 90**

*Je remercie toutes les personnes qui ont accepté de débattre  
avec moi du dialogue social dans le transport routier de marchandises.  
Je tiens néanmoins à préciser que l'analyse des stratégies d'acteurs  
est la mienne et qu'elle ne saurait en aucun cas les engager.*

Claude VAUCLARE

## TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>1. LE DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE .....</b>	<b>4</b>
1-1 QU'EST- CE QUE LE DIALOGUE SOCIAL ?	4
1-2 LE FONCTIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL	5
1-3 LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL	10
1-4 LA QUESTION DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS DE SALARIES	10
<b>2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPEEN.....</b>	<b>11</b>
2-2 GENERALITES SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPEEN	11
2-3 L'AVENIR DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL DANS L'UNION EUROPEENNE	15
<b>3. LA METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....</b>	<b>17</b>
 <b>CHAPITRE I - LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU TRM..</b>	 <b>19</b>
<b>1. LE TRM : UN SECTEUR ÉCONOMIQUE EN DEVENIR ?.....</b>	<b>19</b>
<b>2. LE TRM FRANÇAIS DANS LE CONTEXTE EUROPEEN .....</b>	<b>20</b>
2.1 LE PAVILLON FRANÇAIS EN EUROPE	20
2.2 LE CABOTAGE	21
<b>3. LE TRM : UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE PEU HOMOGENE.....</b>	<b>22</b>
3.1 LA DELIMITATION DU CHAMP	22
3.2 LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE	23
3.3 ELEMENTS DE COMPARAISON EUROPEENNE SUR LA DUREE DU TRAVAIL	28
EN RESUME...	30
<b>4. UN SECTEUR ENCADRE DANS UN CONTEXTE GENERAL DE LIBERALISATION... </b>	<b>31</b>
4-1 L'AVANT CONTRAT DE PROGRES	31
4-2 L'APRES CONTRAT DE PROGRES	35
<b>5. UNE LEGISLATION INSTABLE DEPUIS PLUS DE 20 ANS.....</b>	<b>35</b>
 <b>CHAPITRE 2 – INSTANCES ET ACTEURS.....</b>	 <b>38</b>
<b>1. LE ROLE FONDATEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>	<b>38</b>
1.1 LE PERIMETRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE	39
1.2 LE PARITARISME	40
1.3 CONTENU ET STRUCTURE DE LA CCNTR	41
1.4 LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS	42
<b>2. LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE.....</b>	<b>45</b>
2.1 LA NEGOCIATION COLLECTIVE CONVENTIONNELLE : PARITARISME OU TRIPARTISME ?	45
2.2 LA NEGOCIATION COLLECTIVE : UN BILAN CONTRASTE	46
<b>3. LES LIEUX DU PARITARISME.....</b>	<b>48</b>
3.1 LA CNPE ROUTE	48
3.2 LES PARTENAIRES SOCIAUX CO-GESTIONNAIRES	51
<b>4. LES REPRESENTATIONS EMPLOYEURS.....</b>	<b>51</b>

4.1 LA FEDERATION NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS (FNTR)	51
4.2 FEDERATION DES ENTREPRISES DE TRANSPORT ET LOGISTIQUE DE FRANCE (TLF).	57
4.3 L'UNOSTRA	60
4.4 L' ORGANISATION DES TRANSPORTEURS ROUTIERS EUROPEENS (OTRE)	61
4.5 UNE REPRESENTATION EMPLOYEUR IMPORTANTE MAIS ECLATEE	62
4.6 L'UFT MAINTIENT LE CONTACT	66
<b>5. LES REPRESENTATIONS SALARIEES .....</b>	<b>69</b>
5.1 LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE	69
5.2 FGTE-CFDT	71
5.3 FO TRANSPORTS ET LOGISTIQUE	75
5.4 FNST-CGT	76
5.5 FEDERATION CFTC DES TRANSPORTS	77
5.6 FEDERATION NATIONALE DES CONDUCTEURS ROUTIERS (FNCR)	77
5.7 LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES : DU CONFLIT A LA NEGOCIATION ?	77
<b>6. L'ETAT REGULATEUR .....</b>	<b>81</b>
6.1 LE CADRE ADMINISTRATIF	82
6.2 L'ETAT « LEGISLATEUR » ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE	83
6.3 L'ETAT CONTROLEUR ET ANIMATEUR DU DIALOGUE SOCIAL	86
6.4 L'ETAT EXPERT	92
6.5 LA REGULATION POLITIQUE	93
<b>7. LE FONCTIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>94</b>
7.1 LE CONTRAT DE PROGRES	95
7.2 L'AVENANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LA LOGISTIQUE	98
7.3 LA TRANSPOSITION DES DIRECTIVES COMMUNAUTAIRES ET LA NEGOCIATION SUR LES SALAIRES	101
7.4 LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU REGIONAL	104

## **CHAPITRE 3 : FONCTIONNEMENT, LIEUX ET ENJEUX DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEEN DANS LE TRM..... 110**

<b>1. LE CONTEXTE EUROPEEN.....</b>	<b>110</b>
<b>2. LA CONSTRUCTION DE LA REGLEMENTATION SOCIALE DANS LE TRM.....</b>	<b>112</b>
2-1 LA LUTTE CONTRE LE DUMPING SOCIAL	112
2-2 LA REGLEMENTATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL	113
<b>3. INSTANCES ET ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL ROUTE.....</b>	<b>116</b>
3.1 LES COMITES DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	118
3.2 LES ACTEURS DU DSS ROUTE	122
3.3 FONCTIONNEMENT ET BILAN DU CDSS ROUTE	128
<b>4. NOUVEAUX ENJEUX DU DSS ROUTE AU NIVEAU EUROPEEN .....</b>	<b>134</b>

## **CONCLUSION - LES ENJEUX DU DIALOGUE SOCIAL ..... 136**

## **ANNEXES ..... 139**

## INTRODUCTION

S'interroger sur le dialogue social dans les transports, et ce quel que soit le mode concerné, revient à s'interroger sur le rôle qu'il joue dans un secteur où la conflictualité est, globalement, plus forte qu'ailleurs.

Rappelons que cette conflictualité a toujours interrogé : "*Pourquoi ces conflits à répétition dans le transport collectif ?*" demandait encore récemment Jean-François Révah<sup>1</sup> ; question qui se pose de manière analogue pour le transport routier de marchandises. Le constat d'une agitation chronique, de déflagrations sociales régulières, d'un monde professionnel immobile et replié sur lui-même, d'une conduite du changement difficile à impulser en son sein, d'une conflictualité récurrente ancrée dans une tradition de luttes sociales spectaculaires... interrogent les chercheurs<sup>2</sup> mais aussi l'Etat. En effet, en matière de conflits dans les transports, l'Etat est toujours impliqué en tant que médiateur mais aussi, bien souvent, directement pris à partie<sup>3</sup>.

Faut-il voir dans cette conflictualité, l'impossibilité de mettre en place un dialogue social qui dans bien d'autres secteurs garantit une relative paix sociale ? Ce dialogue est-il un mode de régulation des rapports sociaux suffisant dans un secteur qui dispose d'une capacité de blocage de l'économie française comparable à aucun autre ? Ou les choses sont-elles en train de changer et le dialogue social prend-t-il une place de plus en plus importante dans le secteur du transport routier ? Telles sont les questions auxquelles la présente recherche se propose de répondre.

Les paragraphes ci-après présentent dans ses grandes lignes la problématique du dialogue social au niveau national et européen ainsi que la méthodologie de la recherche.

### 1. LE DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

#### 1-1 QU'EST- CE QUE LE DIALOGUE SOCIAL ?

La paternité de l'expression "dialogue social" reviendrait à Jacques Delors et daterait de 1963<sup>4</sup>. Alors que dans les pays anglo-saxons on parle plutôt de relations industrielles (*industrial relations*)<sup>5</sup>, en France l'expression est depuis couramment utilisée, voire "dans l'air du temps" comme l'indique l'adoption en 2004 de la loi Fillon relative à "*la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*"<sup>6</sup>. En tout état de cause, cette expression est utilisée pour qualifier les relations entre employeurs et salariés et suggère le

---

<sup>1</sup> - "Et si les conflits dans les transports n'étaient pas une fatalité ? Conditions de travail, vie quotidienne et management des conducteurs", Synthèse de la recherche PREDIT 1996-2000, *Le discours de la solitude volontaire, lien social et conflictualité dans les métiers de conduite du transport collectif*, publiée dans *Les Cahiers du groupe Bernard Brunhes*, janvier 1999, n°2.

<sup>2</sup> - Cf. les travaux de Patrick Hamelin sur le transport routier de marchandises, de Georges Ribeill sur le ferroviaire...

<sup>3</sup> - Il risque ainsi dans les jours prochains d'être pris à partie dans le cadre de la question de la possibilité de récupération de la TVA sur les péages autoroutiers. Des blocages sur les routes sont prévus.

<sup>4</sup> - In : *Les nouveaux enjeux du dialogue social*, Rapport du groupe n°1 de la promotion 2003-2005 de l'ENA.

<sup>5</sup> - En 1985, lors des entretiens de Val Duchesse, Jacques Delors, alors président de la Commission Européenne réinvente l'expression à l'échelon européen et l'impose à l'ensemble des partenaires sociaux de l'Union (cf. paragraphe suivant).

<sup>6</sup> - Loi n°2004-391 du 4 mai 2004.

passage d'une culture du conflit à une culture de partenariat fondée sur la prise de conscience d'intérêts communs.

Tout au long de la deuxième moitié du XXème siècle, le dialogue social a tenté d'être un instrument de régulation des rapports sociaux au sein des entreprises et des branches professionnelles. On peut aussi dire qu'il est taillé sur mesure pour le mode d'organisation syndicale à la française, les grandes confédérations étant organisées par secteur, le secteur recouvrant une ou plusieurs branches. C'est, entre autres, le cas des transports comme nous le verrons ci-après.

Le dialogue social, notion ambiguë comme le souligne le rapport de l'ENA (*Op. Cit.*), présente de nombreuses facettes parmi lesquelles figurent : l'information, la consultation, la concertation, la négociation et même la codécision dans le cadre du paritarisme. Le dialogue social peut aussi exister en l'absence d'institutions représentatives du personnel<sup>7</sup>, être informel. Cependant, il trouve sa principale justification dans la négociation collective de branche. Il peut être bipartite (employeurs-salariés) ou tripartite (employeurs-salariés-Etat), interprofessionnel ou sectoriel, se dérouler au plan national, régional ou encore au niveau territorial ou de l'entreprise.

La prise en compte de ces différents niveaux fait la richesse d'une approche exhaustive du dialogue social sectoriel mais elle en fait aussi la difficulté car, bien souvent, ces niveaux se superposent et/ou s'interpénètrent. Rappelons également que si le dialogue social en général a été relativement bien analysé<sup>8</sup>, plus rares sont les recherches portant sur le dialogue social de tel ou tel secteur ou branche professionnelle et, qu'à notre connaissance, il n'existe pas de travaux sur le dialogue social dans les transports<sup>9</sup>.

Les paragraphes suivants s'attachent à donner un cadrage général à ces différents niveaux et/ou états du dialogue social. Le niveau européen, fonctionnant partiellement sur d'autres logiques, fait l'objet d'un paragraphe spécifique.

## **1-2 LE FONCTIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL**

### **➤ Vers un modèle "d'autonomie encadrée"**

L'Etat a tout d'abord réglementé pour poser la branche comme pivot du système français de relations professionnelles. La consolidation de la branche professionnelle puis l'articulation de ce niveau avec celui de l'entreprise dans le cadre de la hiérarchie des normes s'est élaborée par des actions d'administration consultative ou la mise en place de commissions tripartites aboutissant à une co-construction de la norme comme dans les lois d'organisation de la négociation collective de 1950, de 1971 ou encore de 1982.

Au milieu des années quatre-vingt, on entre dans une ère plus incitative : négociier devient une ardente obligation que l'Etat encourage de diverses manières<sup>10</sup> :

- L'action publique outille les protagonistes de la négociation collective en renforçant l'expertise des acteurs de branche : observatoires emploi-formation branche et entreprise, contrats d'études prospectives (CEP) ...
- Elle accompagne la part croissante prise par la formation dans les domaines d'action de la branche professionnelle.

---

<sup>7</sup> - Délégués du personnel, délégués syndicaux, Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

<sup>8</sup> - On peut cependant remarquer que la sociologie du travail ne lui fait certainement pas la place qu'il devrait avoir.

<sup>9</sup> - Signalons néanmoins que le dialogue social est à l'ordre du jour des travaux du CNT.

<sup>10</sup> - Notamment dans le cadre de ce que l'on nomme la politique contractuelle.

Ces démarches ont favorisé la mise en place de processus d'interaction entre régulation professionnelle et action publique dans lesquels celle-ci facilite la négociation en renforçant la légitimité des acteurs et en contribuant à fabriquer le langage commun sur lequel s'appuieront les négociations collectives.

Les paragraphes suivants éclairent la différence entre deux modalités de mise en œuvre du dialogue social : la concertation et la négociation collective.

### ➤ **La concertation**

La concertation vise essentiellement à préparer les négociations mais aussi à prévenir les conflits. Elle repose sur des relations informelles entre les partenaires sociaux et l'Etat mais aussi sur la création de structures et/ou d'outils visant à organiser le fonctionnement de ce dialogue : Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEF), dispositif d'observation et d'expertise partagées... La concertation ne crée pas de règles en tant que telles mais elle précède souvent la négociation collective. Son développement pose néanmoins des problèmes de formes de représentations professionnelles, de leur légitimité par rapport à la représentation politique...

Le TRM offre certainement l'un des dispositifs les plus intéressants d'organisation de la concertation ; dispositif mis en place au niveau régional pour, entre autres, prévenir la conflictualité. Ce sont "**les comités de suivi des accords sociaux**" créés dans la foulée du Contrat de Progrès et préconisés dans le premier rapport Dobias<sup>11</sup>.

En matière de dialogue social ce même rapport préconisait également de mettre en place avec l'administration un « *observatoire plus précis des temps de travail* »<sup>12</sup>. Rappelons aussi que le rapport Dobias assignait plus généralement à l'Etat trois rôles dans le cadre de cette nécessaire modernisation du secteur du TRM :

- Un rôle régalien : assurer la sécurité en fixant les règles de comportement de tous les usagers de la route et en contrôlant l'application ;
- Un rôle réglementaire : fixer les règles sociales d'emploi des personnels et, dans le cadre de l'économie de marché, les règles du jeu de la concurrence et, bien entendu, en contrôler l'application ;
- Un rôle d'incitation : encourager et favoriser la coopération avec les partenaires sociaux, l'amélioration de la productivité et de la compétitivité et, par là, le progrès économique et social...

En ce qui concerne l'exercice de ses rôles régaliens et réglementaires, le ministère de l'Équipement les exerce depuis longtemps. En revanche, le rôle "d'incitation" est nouveau tant pour la DTT (Direction des transports terrestres) en central que pour les DRTT (Direction régionale du travail des transports) et les DRE (Directions régionales de l'Équipement) en région ; ce qui explique aussi que les démarches d'observation sociale (réussies !) aient aussi souvent été portées par des agents de l'Équipement qui étaient intéressés par ce travail d'animation d'un partenariat.

### ➤ **La négociation collective**

Traditionnellement le système juridique français consacre la prépondérance de la loi par rapport à la négociation collective (NC) en matière de droit du travail. Cette conception

---

<sup>11</sup> - *La situation économique et sociale du transport routier de marchandises*, rapport du groupe présidé par Georges Dobias, Directeur général de l'INRETS, Commissariat général du Plan, janvier 1993.

<sup>12</sup> - Cette préconisation a donné lieu à la création d'un dispositif national piloté par le SES (service économique et statistiques) qui perdure encore aujourd'hui tant pour le TRM que pour le TRV : l'Observatoire social des transports (SES-DAEI, Direction des affaires économiques et sociales). Il publie un bilan annuel pour le TRM et le TRV et des bilans trimestriels pour le TRM.

trouve son origine dans la conception volontariste du rôle de l'Etat mais aussi dans la réticence commune des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives. Par ailleurs, contrairement à la loi, la négociation collective ne dispose pas de domaine de compétences propres.

Dans ce contexte, le législateur associe les partenaires sociaux à l'élaboration de la norme sociale selon trois principaux types d'outils juridiques :

- La loi incitative qui encourage les partenaires sociaux à négocier<sup>13</sup> ;
- La loi négociée qui s'inspire d'un accord collectif<sup>14</sup> ;
- L'accord dérogatoire qui peut comporter des clauses moins favorables aux salariés<sup>15</sup>.

Il faut également souligner que le droit communautaire prend une place de plus en plus importante dans l'élaboration de la législation nationale.

Dans l'histoire des relations entre la loi et les accords collectifs, l'Accord National Interprofessionnel sur la Formation Professionnelle (ANIFP), transposé dans la loi de mai 2004, occupe une place importante et consacre une évolution importante de la hiérarchie des normes négociées. La loi donne de nouvelles marges d'autonomie aux partenaires sociaux dans l'articulation entre les différents niveaux de négociation. D'une part, elle généralise la possibilité de déroger aux accords de niveaux supérieurs (dans le cadre des accords d'entreprise) ; d'autre part, elle élargit le champ de la négociation d'entreprise et consacre les accords de groupe. La mise en place du principe majoritaire pour signer les accords devrait également conduire à une responsabilisation accrue des partenaires sociaux.

**La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social** traduit une longue évolution de la pratique de la négociation collective et intervient trois ans après la Position commune du 16 juillet 2001 (ANI) dans laquelle les partenaires sociaux avaient affirmé la nécessité de favoriser le dialogue social et de renforcer les moyens de la négociation collective.

Cette réforme est le produit de quatre constats :

- Un éclatement du syndicalisme ;
- Un faible taux de syndicalisation ;
- Un recours de plus en plus important à la technique de la négociation ;
- Une carence du dialogue social dans les petites et moyennes entreprises.

La loi du 4 mai 2004 se donne ainsi trois principaux objectifs :

- Responsabiliser les partenaires sociaux ;
- Renforcer la légitimité des conventions et accords ;
- Favoriser le dialogue social à tous les niveaux de négociation.

Les relations entre la loi et la négociation collective (relation entre la loi et l'accord) sont un sujet d'actualité particulièrement en France. La refondation sociale<sup>16</sup> et ses aléas en illustrent

<sup>13</sup> - Ce fut entre autres le cas des lois de Robien et Aubry I sur la réduction du temps de travail.

<sup>14</sup> - C'est le cas de la loi de mai 2004 sur la formation tout au long de la vie et le dialogue social qui fait suite à l'Accord National Interprofessionnel (ANI).

<sup>15</sup> - Ce peut être le cas dans les transports pour le travail de nuit ou la durée du travail des roulants et navigants.

<sup>16</sup> - La refondation sociale : le patronat était traditionnellement favorable à la négociation de branche et hostile à la négociation d'entreprise. Cette position a changé. En règle générale, le patronat souhaite une plus grande participation des salariés à certaines décisions et leur implication dans des décisions qui ont des conséquences en matière d'emploi. La stratégie du patronat se déplace progressivement vers l'entreprise. Le projet de "refondation des relations sociales" qu'a défendu le MEDEF et qui est, pour partie pris en compte dans la nouvelle loi sur le dialogue social (loi Fillion) traduit, entre autres, ce déplacement du lieu de la négociation. Les accords d'entreprise négociés



les difficultés. La négociation collective a toujours été fragile dans notre pays. Depuis 1950, cinq lois sur la négociation se sont succédées. De plus, les bases sociologiques, économiques, voire politiques des systèmes de relations professionnelles et de garanties sociales ont profondément changé depuis trente ans : mondialisation, changement des organisations productives, développement des firmes réseaux, externalisation, exigences de flexibilité et de mobilité... Ces évolutions ont modifié les bases sur lesquelles sont construites les solidarités collectives s'agissant des conditions de travail et les garanties sociales. Les questions qui affectent la négociation collective font partie d'un ensemble d'évolutions beaucoup plus larges qui appellent de nouvelles formes de régulation<sup>17</sup>.

Parallèlement, ces évolutions ont également modifié les relations entre l'Etat et les partenaires sociaux. Ces dernières années ont vu se développer des "pactes sociaux", traduisant des formes variées d'échange politique au sommet, dont le Contrat de Progrès (*Op. Cit.*) est une illustration pour le TRM.

Enfin, rappelons que la NC est avant tout une négociation collective de branche, et que, du point de vue des employeurs, elle est aussi destinée à unifier les conditions de la concurrence par rapport aux rémunérations, au temps de travail...

Le développement des procédures de concertation et du droit négocié traduit un changement de rationalité juridique : à la rationalité instrumentale du droit classique se substituerait une rationalité procédurale où l'essentiel serait d'organiser les procédures de délibération faute de trouver un accord sur les fins... Les différentes procédures de concertation mises en place tant au niveau national qu'europpéen dans le TRM offre également une bonne illustration de cette opposition entre droit imposé et droit négocié.

#### ➤ **Un changement de contenu de la négociation**

Ce déplacement partiel des lieux de la négociation s'accompagne aussi d'un changement de ses enjeux et de son contenu. Le processus de négociation est devenu complexe. Il est nécessaire de :

- Prendre en compte plusieurs dimensions :
  - Gestion du temps et productivité du travail,
  - Temps de travail et emploi...
- Inclure des questions relevant de la gestion traditionnellement non prises en compte dans la négociation ;
- Anticiper des situations mal maîtrisées sur les perspectives d'emploi par exemple ;
- Procéder à un échange de concessions et d'avantages (accords donnant-donnant).

Sur les perspectives d'emploi, la loi Robien introduisait une distinction entre accord "offensif" qui devait aboutir à une création d'emplois et accord "défensif" qui devait permettre de les sauvegarder. Ce type de négociation repose sur l'anticipation de l'avenir économique à laquelle sont associées les représentations du personnel de l'entreprise. Cette forme de négociation est très différente de celle sur les salaires ou les classifications dont les résultats peuvent être facilement appréhendés.

Parallèlement, on peut dire que la distinction entre "négociation" et "participation" est dans le cadre de l'entreprise plus difficile à opérer. Les formes de participation ont en effet évolué et vont du partage des bénéfices à un ensemble de prérogatives détenues par le comité

---

dans le cadre de l'application des lois (de Robien, Aubry I et II) sur la réduction du temps de travail ont également accéléré cette mutation, tout comme actuellement les négociations sur les classifications qui, quand elles ont des difficultés à trouver un compromis au niveau de la branche, sont déclinées au niveau des entreprises les plus en pointe en matière de gestion des compétences.

<sup>17</sup> - Cf. "La loi et la négociation collective dans l'élaboration des normes sociales en Europe", Marie-Laure MORIN, *Les notes du LIRHE*, note n°359, février 2002.

d'entreprise en passant par des formes d'associations directes du personnel au processus de décision.

Ces changements posent également deux types d'interrogations majeures :

- Le développement de la négociation d'entreprise affaiblit-il la négociation de branche ? Rappelons, qu'en France, malgré leur progression depuis 1982 les accords d'entreprise ne couvrent que le quart des salariés alors que les conventions collectives nationales (CCN) de branche s'appliquent à plus de 80% des salariés du secteur privé.
- Le développement de la régulation territoriale affaiblit-il la négociation collective de branche ? En France, le cadre national de la négociation des conventions collectives a longtemps prévalu bien que dans certains secteurs (métallurgie, bâtiment) les augmentations de salaires fassent l'objet de conventions départementales.

Apparaît également une nouvelle génération d'accords et de pratiques de concertation qui traitent des questions d'emploi, de formation, d'investissements publics et tentent de répondre à un double objectif de création d'emplois et de développement territorial. Ces accords de programmation et d'engagement associent une pluralité d'acteurs locaux : collectivités territoriales (Conseil Régional, Conseil Economique et Social Régional), syndicats et patronat, représentants d'associations diverses, représentants de l'Etat en région, représentants des usagers.

Ainsi, les lois de 1993 et août 2004 transfèrent aux régions des compétences en matière de formation. Ces dernières établissent des Plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDF) qui croisent des approches thématiques (apprentissage, publics en difficulté, pré-qualification...) avec des approches sectorielles. Dans ce contexte, elles sollicitent les branches professionnelles sur leurs besoins en emplois et en formation. Elles ont également développé des Contrats d'objectifs territoriaux (COT)<sup>18</sup> sectoriels pour élaborer en concertation avec les branches qui le souhaitent de véritables programmes, généralement quinquennaux. C'est autour de cette approche formation-emploi que les Régions sont les animatrices d'un dialogue social de branche. Cependant, les branches professionnelles ne sont que rarement structurées au niveau régional. Les représentations employeurs ont pris conscience de ce vide et tentent de mettre en place des représentations régionales. C'est notamment le cas du MEDEF. Pour les représentations salariées, les fédérations n'ont pas toujours les moyens de suivre le même chemin et se font représenter par leur union régionale interprofessionnelle. Dans ce contexte, le dialogue social sectoriel est composite.

Certains voient dans cette régulation territoriale un affaiblissement de la négociation de branche ; d'autres, plus optimistes pensent qu'elle a des objectifs différents et tend plutôt à combler les vides de la régulation de branche. *"La question est plutôt de savoir si les acteurs traditionnels du système de relations professionnelles et notamment les syndicats sont en mesure de s'inscrire dans cette régulation territoriale et de faire prévaloir un certain nombre d'orientations"*<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> - Le TRM et le TRV sont des secteurs où les COT sont, en région, nombreux.

<sup>19</sup> - "La régulation de branche en Europe : un avenir incertain", Annette Jobert, *Formation professionnelle, relations professionnelles et syndicalisme à l'heure de la société-monde*, L'Harmattan, 2002.

### 1-3 LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

Un récent rapport de l'ENA, *Les nouveaux acteurs du dialogue social*<sup>20</sup>, propose une typologie des acteurs du dialogue social que nous essaierons, du moins pour partie, de reprendre à notre compte dans le cadre de la recherche :

- **Les acteurs traditionnels du dialogue social** : syndicats, organisations patronales et Etat en incluant les nouveaux syndicats<sup>21</sup> ;
- **Les acteurs issus des nouveaux espaces de dialogue social** : acteurs régionaux (décentralisation) et acteurs du dialogue social européen (Comité de dialogue social sectoriel route de la Commission européenne) ;
- **Les nouveaux acteurs vecteurs d'influence** : médias, tiers intervenants et juges.

Les médias sont devenus un élément essentiel du rapport de force entre acteurs. Cette assertion vaut bien évidemment pour le transport routier. Elle est même devenue un élément fondamental dans la stratégie de blocage (barrage routier) en cas de conflit. Le rapport de l'ENA formule également l'hypothèse *"d'une confusion accrue entre espace public et médiatique, qui brouille les références, les modes d'action et de réflexion habituels des acteurs sociaux... Les acteurs du dialogue social se voient ainsi de plus en plus contraints d'exposer leurs conflits sur la scène publique, de s'expliquer devant l'opinion et de définir des stratégies de communication servant leurs intérêts"*<sup>22</sup>.

Le tiers intervenant (cabinets de conseils...) est lui aussi devenu un des protagonistes du dialogue social. Son intervention se situe au niveau de l'appui à la conduite du changement mais ses modalités sont diverses. Il peut faire porter son action uniquement sur le contenu de la négociation ou agir sur le processus même de la négociation sociale, en amont, pour améliorer la relation entre les acteurs ou "à chaud" en cas de conflit.

Le rapport fait également remarquer, et il nous appartiendra de vérifier la validité de la remarque pour le routier, que : *"Si les références symboliques des partenaires sociaux demeurent grandement de nature nationale, les méthodes originales de conduite du dialogue social européen, tendent à inspirer de plus en plus les stratégies des acteurs du dialogue social en France, comme l'illustre la logique de la loi du 4 mai 2004"*<sup>23</sup>.

En ce qui concerne les juges, dans le secteur routier comme ailleurs, les juridictions prud'homales jouent un rôle, parfois préventif, parfois curatif. Rappelons également que le secteur du TRM possède cette particularité de disposer d'une "juridiction" à lui, la Commission de Sanction Administrative (CSA).

### 1-4 LA QUESTION DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS DE SALARIES

Si la question de la représentativité des organisations patronales ne soulève pas de polémique particulière dans le TRM comme ailleurs, il n'en va de même pour les syndicats de salariés.

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du

---

<sup>20</sup> - Séminaire relatif au dialogue social, Groupe n°2 : *Les nouveaux acteurs du dialogue social*, Promotion 2003-2005, Juillet 2004.

<sup>21</sup> - Dans le routier, et contrairement à ce qui se passe dans les autres secteurs, ces nouveaux acteurs sont plutôt du côté des employeurs (OTRE).

<sup>22</sup> - A titre d'exemple : lors des conflits routiers, les barrages exposent très directement les entreprises du fait même que les camions portent leur nom.

<sup>23</sup> - Notons que c'est en référence à ce type d'approche que la DAEI nous avait commandité en 1994 une étude sur *"Le dialogue social européen dans le secteur des transports"*. C'est par ailleurs cette étude qui depuis 10 ans nous a fait nous intéresser à cette approche du dialogue social comme mode de régulation des relations sociales dans le secteur du TRM et du TRV.

syndicat, l'attitude patriotique pendant l'Occupation (art. L 133-2 du Code du travail). Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise... (art. L 423-2 du Code de travail).

« Dans le cadre des relations professionnelles, ce caractère confère à ce "club des cinq", mandataires de droit des salariés, des rôles multiples » :

- Les candidatures aux élections professionnelles (délégués du personnel, comités d'entreprise, commissions paritaires dans la Fonction publique) leur sont réservées.
- Dans les établissements d'au moins 50 salariés, les organisations représentatives peuvent également désigner des délégués syndicaux que les employeurs sont tenus d'informer ou de consulter, en même temps que les représentants élus du personnel.
- Le caractère représentatif confère enfin un monopole pour la négociation avec les employeurs, à quelque niveau que ce soit : entreprise, branche, niveau interprofessionnel.

Le rôle des "cinq" est donc central pour l'expression des revendications comme pour l'ajustement et l'application de la réglementation du travail. Mais la représentativité donne également aux "cinq" un rôle de gestionnaires de multiples organismes sociaux : caisses d'assurance maladie, caisses d'allocations familiales, caisses de retraite... Ils siègent également dans de nombreuses institutions à caractère économique, sanitaire ou social : hôpitaux ou conseils économiques et sociaux, par exemple. Enfin, au sein des conseils de prud'hommes ou des tribunaux de la sécurité sociale, ils participent directement à l'exercice du pouvoir judiciaire.

Bien entendu, ces multiples rôles procurent aux organisations représentatives des ressources importantes, en termes de mandats, de crédits d'heures pour exercer ces derniers, de postes mis à disposition des syndicats par les administrations publiques ou les grandes entreprises, de subventions diverses. Ainsi, une part des crédits de formation du ministère du Travail alimente indirectement le budget des syndicats. Mais celles-ci bénéficient aussi d'une partie des crédits publics pour l'aide à la négociation, la formation des conseillers prud'hommes, la formation des conseillers du salarié. Certains accords d'entreprise prévoient également le versement de fonds aux organisations représentatives.

## 2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPEEN

### 2-2 GENERALITES SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPEEN

#### ➤ *Concertation, consultation et dialogue social*

Le dialogue social européen est inscrit dans le Traité Communautaire Européen (TCE) et englobe la concertation, la négociation et les actions entreprises par les partenaires sociaux européens. Au niveau communautaire, les travailleurs sont représentés par une confédération unique, la Confédération européenne des syndicats (CES). Les employeurs européens sont représentés par trois organisations différentes : le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), créé en 1961 et l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), fondée en 1958. A la suite d'un accord de coopération signé en 1998, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) participe aussi au dialogue social en tant que membre de la délégation de l'UNICE.

L'implication des partenaires sociaux au niveau européen est organisée autour de trois types d'activités différentes :

- La **concertation tripartite** qui désigne les échanges entre partenaires sociaux et les instances européennes (Commission européenne, Conseil des ministres et Parlement) ;

- La **consultation des partenaires sociaux** qui couvre les activités des comités consultatifs et les consultations officielles dans l'esprit de l'article 137 du traité ;
- Le **dialogue social européen** qui désigne les travaux bipartites des partenaires sociaux, découlant ou non des consultations officielles de la Commission, basées sur les articles 137 et 138 du Traité TCE.

Les consultations entre les partenaires sociaux ont débuté au milieu des années 60 au sein des comités consultatifs, du comité permanent de l'emploi et de conférences tripartites sur des questions économiques et sociales. Cependant, c'est en 1985, avec le lancement d'un dialogue social bipartite, promu par Jacques Delors, Président de la Commission de l'époque, que le dialogue social à l'échelon communautaire a évolué vers un véritable espace européen de négociation.

On peut résumer l'évolution du processus du dialogue social en plusieurs étapes :

- Une première période (1985-1991) durant laquelle les activités bipartites ont abouti à l'adoption de résolutions, déclarations et avis communs, sans force contraignante ;
- Une deuxième phase (1992-1999) qui a été ouverte par la signature, le 31 octobre 1991, d'un accord entre les partenaires sociaux, qui a ensuite été intégré au protocole sur la politique sociale et annexé au traité de Maastricht en 1991. Grâce au Traité de Maastricht, les conventions négociées par les partenaires sociaux européens peuvent, si ceux-ci en expriment le souhait, avoir un effet juridique contraignant par le biais d'une décision du Conseil. Ainsi, si les négociations sur la durée du temps de travail dans le TRM avaient abouti (cf. chapitres 2 et 3), elles auraient pu déboucher sur une convention collective européenne. En 1997, l'accord de 1991 a été intégré dans le traité d'Amsterdam (articles 138 et 139 TCE). Dans ce contexte, le dialogue social européen a conduit à la mise en œuvre de trois accords-cadres<sup>24</sup> par l'intermédiaire de directives du Conseil ;
- La troisième étape (1999-2005) a débuté en décembre 2001, lorsque les partenaires sociaux européens ont présenté une « contribution commune » au Conseil européen de Laeken. Conformément à l'accord de 1991 (art 139 par II TCE). Cette dernière phase a été caractérisée par l'accroissement du degré d'indépendance et d'autonomie du dialogue social.

Les partenaires sociaux européens se sont désormais dotés d'un programme de travail pluriannuel dont ils ont l'initiative. Leur premier programme (2003-2005) a débouché sur une série d'accords d'une nouvelle génération d'initiatives « autonomes », dont la mise en œuvre au niveau national a été conférée aux partenaires sociaux eux-mêmes. Cette nouvelle approche a permis la réalisation de deux importants accords-cadres sur le télétravail (2002) et sur le stress lié au travail (2004), d'un cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (2002) et d'un cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes (2005). L'accord national interprofessionnel (ANI) sur « *la formation tout au long de la vie et le dialogue social* » signé en 2003, et repris dans la loi de mai 2004, est donc bien la déclinaison nationale de l'accord-cadre européen. Cet accord national interprofessionnel a également été décliné par la plupart des branches professionnelles.

En mars 2006, les partenaires sociaux ont adopté un second programme pluriannuel pour 2006-2008. Celui-ci les engage dans une série de domaines :

- Négociations d'un accord-cadre autonome sur le harcèlement et la violence au travail ;

<sup>24</sup> - Sur le congé parental en 1995, sur le travail à temps partiel en 1997, et sur les contrats à durée déterminée en 1999.

- Action conjointe pour gérer les changements ;
- Renforcement du dialogue social dans les nouveaux Etats membres ;
- Assurer le suivi des accords existants.

➤ **L'apport des partenaires sociaux dans les décisions européennes**

Se basant sur l'article 139 TCE, le processus de dialogue social européen prévoit la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire sur tout l'éventail des matières relatives à l'emploi et aux affaires sociales, énumérée à l'art. 137 TCE. Ce processus est organisé au cours de deux phases obligatoires. Dans un premier temps, la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire ; ensuite, elle les consulte sur le contenu de cette action. Si, à l'issue de chacune de ces phases, les partenaires ne parviennent pas à s'entendre sur l'ouverture de négociations bipartites, mais que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle présente une proposition. C'est dans ce contexte que la Directive de 2002 sur la durée du travail dans le TRM a été adoptée (cf. chapitres 2 et 3).

Depuis le sommet de Nice (2000), il a été décidé que les partenaires sociaux rencontreraient le Conseil des ministres une fois par an avant le Conseil européen de printemps. La décision du Conseil du 6 mars 2003 précise que le sommet social tripartite se compose de représentants de la présidence en exercice du Conseil, des deux présidences suivantes, de la Commission et des partenaires sociaux. Les domaines couverts par la concertation tripartite sont les suivants : le dialogue macroéconomique, l'emploi, la protection sociale, l'éducation et la formation.

Le Sommet du dialogue social du 29 septembre 2005 a célébré le 20ème anniversaire du Dialogue social européen. A cette occasion, les partenaires sociaux ont confirmé dans un communiqué de presse conjoint leur « *intention de continuer à apporter une contribution constructive à l'intégration européenne* ». De même « *le dialogue social européen est le cadre privilégié pour la négociation entre les partenaires sociaux, mais il est nécessaire que le Conseil et la Commission donnent aussi un signal clair de leur volonté de sortir l'Europe de sa léthargie* ».

Au niveau européen, le dialogue entre partenaires sociaux existe aussi bien au plan intersectoriel que sectoriel. Les participants au dialogue intersectoriel, à savoir la Confédération européenne des syndicats (CES), l'UNICE (employeurs du secteur privé) / l'UEAPME (petites et moyennes entreprises) et le CEEP (employeurs du secteur public) ont conclu toute une série d'accords qui ont été ratifiés par le Conseil des Ministres et qui font maintenant partie de la législation : l'accord sur le congé parental (1996), sur le travail à temps partiel (1997), sur les contrats à durée déterminée (1999), le télétravail (2002) ; le stress lié au travail (2004) et un cadre d'actions sur la formation tout au long de la vie (2002) ; un cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes (2005).

En mars 2006, les partenaires sociaux ont adopté leur deuxième programme de travail multiannuel, jusqu'à 2008, qui identifie des domaines d'action conjointe. Le dialogue social a également lieu dans 33 secteurs industriels différents, coordonnés du côté syndical par les fédérations syndicales européennes. Il s'agit là d'un outil important pour traiter les questions spécifiques relatives aux secteurs au niveau européen. Les comités sectoriels de dialogue social traitent par exemple des questions relatives à la formation, au temps et aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité et à la libre circulation des travailleurs. Ils ont adopté plus de 300 textes communs y compris des positions et des accords conjoints, des lignes directrices et des codes de conduite.

### ➤ **La régulation sociale au niveau communautaire**

Par rapport à la régulation économique et monétaire, la régulation sociale est au niveau communautaire embryonnaire et fragmentée. Ce n'est qu'au début des années 1980 qu'une législation européenne du travail a commencé à se développer<sup>25</sup>. Cette régulation emprunte deux voies :

- Une première assimilable à la voie législative ;
- Une seconde, que l'on peut qualifier de contractuelle, correspond à la négociation collective. Elle se développe à trois niveaux : le niveau interprofessionnel, le niveau sectoriel et celui des entreprises multinationales.

#### **La première voie : directives et règlements**

Elle résulte des initiatives de la Commission et débouche sur la production de règlements et directives qui doivent être approuvés par le Conseil.

Les règlements et directives portent principalement sur les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, la mobilité des travailleurs, les transferts d'entreprise, les procédures de licenciement économique, l'égalité hommes-femmes, l'information et la consultation des salariés dans les entreprises multinationales.

Une politique européenne de l'emploi commence également à se mettre en place. Depuis le sommet de Luxembourg et le traité d'Amsterdam en 1997, la promotion de l'emploi est considérée comme une question d'intérêt commun et les Etats-membres doivent coordonner leur action au sein du Conseil en un ensemble de "lignes directrices".

La formation est un des moyens essentiels prévus pour atteindre les objectifs de promotion de l'emploi. Elle fait partie des mesures actives qui sont recommandées, en opposition aux mesures passives d'indemnisation des chômeurs. Les partenaires sociaux sont encouragés à conclure des accords dans le domaine de la formation, de l'insertion professionnelle et de "l'apprentissage tout au long de la vie".

La concertation tripartite (Etat, syndicats, employeurs), organisée dans presque tous les Etats-membres pour élaborer ces plans pour l'emploi, renforce le pouvoir des appareils syndicaux centralisés (niveau confédéral). Mais les questions d'éducation, de formation et d'emploi restent encore très largement du ressort de la politique des Etats en vertu du principe de subsidiarité : on ne peut pas parler de politique européenne en la matière.

Au total, on considère généralement que cette production de normes a une influence contradictoire et limitée sur la régulation de branche nationale mais pour le TRM, c'est le cas contraire. Cette production a eu un impact décisif sur la production des normes nationales tant sur le contenu que sur la forme de la négociation/concertation.

#### **La deuxième voie : la voie contractuelle**

La deuxième voie peut se dérouler au niveau interprofessionnel ou sectoriel.

**Le niveau interprofessionnel** est celui du "dialogue social européen" que la Commission sous l'impulsion de Jacques Delors a cherché à promouvoir à partir de 1985.

Les acteurs de ce dialogue étaient :

- L'UNICE représentant le patronat ;
- Le CEEP représentant le patronat public ;
- La Confédération Européenne des Syndicats (CES) représentant les travailleurs.

---

<sup>25</sup> - On trouvera en annexe une chronologie de la genèse et de l'organisation du dialogue social au niveau européen (annexe 4).

Dans un premier temps, le dialogue social a produit des "avis communs" sans portée juridique et, en 1991, un accord de politique sociale qui a ensuite été intégré au protocole social de Maastricht.

Cet accord prévoit la consultation des partenaires sociaux par la Commission lorsqu'elle envisage une réglementation en matière sociale et permet aux partenaires sociaux de se substituer à la Commission en négociant eux-mêmes cette réglementation.

**Le niveau sectoriel** est celui des branches professionnelles européennes. 14 fédérations syndicales européennes appelées "comités syndicaux" couvrent la plupart des secteurs d'activité et, du côté patronal, il existe une vingtaine de représentations. Pour les transports, le comité syndical est l'ETF (*European Transport Federation*)<sup>26</sup> et pour le patronat l'IRU (*International Road Union*, Union Internationale des Transports routiers).

#### **La directive 94/95 du 22 septembre 1994**

Les comités syndicaux ont joué un grand rôle dans la mise en place des comités d'entreprises européens et dans l'adoption de la directive de 1994, instituant des comités d'entreprise européens dans les entreprises de dimension communautaire, laissant supposer qu'une négociation active pouvait se dérouler à ce niveau. Ces comités d'entreprise sont la troisième voie possible de négociation collective européenne. Notons que cette directive était une nouveauté puisque, à la différence des directives antérieures, elle ne concerne pas des situations spécifiques mais contient des dispositions générales pour garantir l'information et la consultation des travailleurs dans les grandes sociétés multinationales. C'est, en outre, la première directive adoptée en vertu de l'Accord de Politique Sociale.

La voie de la négociation n'a en fait pas beaucoup progressé au niveau sectoriel sauf dans le domaine des qualifications professionnelles et de la formation.

#### **Le rôle du Parlement européen**

Plusieurs résolutions du Parlement européen (PE) témoignent de son souci de garantir le droit des travailleurs à participer aux décisions des entreprises. Cette association doit porter sur les décisions ayant trait aux nouvelles technologies, aux changements dans l'aménagement du temps de travail, à la production et à la programmation économique. Le PE a soutenu les projets de directives sur la participation et sur les comités européens d'entreprise. Il a aussi réclamé des sanctions en cas de non respect des dispositions de la directive sur les comités.

### **2-3 L'AVENIR DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL DANS L'UNION EUROPEENNE**

#### **➤ Le rôle de l'Etat dans les relations professionnelles**

En Europe cohabitent différents systèmes de relations professionnelles dans lesquels l'Etat exerce différemment son rôle régulateur que l'on peut brièvement résumer comme suit :

- En France et en Espagne, l'Etat est garant de l'intérêt général et de l'égalité sociale ;
- En Allemagne, l'Etat est garant du consensus nécessaire au fonctionnement d'une économie sociale de marché et comme tel garant de la NC d'un côté, de la codétermination dans l'entreprise de l'autre ;
- Dans les pays de l'Europe du Nord, l'Etat social-démocrate résulte directement de l'association au sommet des partenaires sociaux à l'action de l'Etat ;
- Le dernier modèle repose sur l'abstention de l'Etat dans un système de relations professionnelles construite contre l'Etat (Angleterre) ou pour en pallier les faiblesses (Italie).

---

<sup>26</sup> - La Fédération Européenne des Travailleurs des Transports dont le siège est à Bruxelles.



Le positionnement de l'Etat a un impact fort sur le comportement des acteurs nationaux dans le cadre du dialogue social interprofessionnel, comme sectoriel). Cependant, on peut aussi postuler que depuis plus d'un quart de siècle maintenant, les relations professionnelles qui se sont tissées dans le cadre des instances européennes de dialogue social ont leur propre réalité et que cette réalité n'est pas la somme des relations professionnelles des Etats membres (cf. chapitre 3).

### ➤ **L'avenir de la régulation de branche**

#### **La montée en puissance de la négociation dans les entreprises**

Avant l'élargissement, dans la plupart des Etats-membres de l'UE, la branche d'activité constituait un lieu majeur de régulation des conditions de travail et d'emploi<sup>27</sup> ; la régulation de branche y était par ailleurs ancienne. Or, aujourd'hui, *"la branche n'apparaît plus aussi clairement que par le passé comme un lieu pertinent de compromis social et de réglementation des conditions d'emploi et de travail. L'entreprise est notamment considérée comme un espace plus propice à la construction de compromis collectifs susceptible de prendre en compte les multiples contraintes que le système productif, les nouvelles conditions du marché et de la concurrence lui imposeraient. La pertinence de la branche ne se pose pas seulement par rapport à l'entreprise mais également par rapport à des espaces où émergent et se renforcent d'autres formes de régulation sociale..."*<sup>28</sup>, soit le niveau territorial (région notamment) et le niveau européen.

#### **Négociation collective de branche et territoire**

En Allemagne, le cadre régional (*land*) constitue le cadre habituel de conclusion des conventions collectives de branche. En Italie, les accords interprofessionnels articulent la branche, l'entreprise et le territoire dans le but d'éviter les mécanismes déclenchant des avantages en cascade (inflation entre partenaires sociaux). En France, les lois de transfert de compétences de l'Etat aux Régions sur la formation professionnelle, relancent le débat de la pertinence d'une négociation qui articulerait branche et territoire.

Le dialogue social européen a abouti à l'adoption d'une soixantaine de textes conjoints signés par les partenaires sociaux interprofessionnels : ce processus complète les pratiques nationales du dialogue social qui existent dans la plupart des Etats membres. Structuré désormais au sein de la gouvernance générale de l'Union, ce dialogue permet aussi aux partenaires sociaux de contribuer de manière significative à la définition des normes sociales européennes. Pour autant, on ne saurait confondre cette participation à la définition des normes sociales avec la mise en œuvre d'un véritable processus de négociation collective au niveau transnational. A l'heure actuelle, les partenaires sociaux peuvent donc conclure des accords collectifs interprofessionnels ou sectoriels dont la teneur est ensuite reprise dans les directives ad hoc, mais il n'y a pas de véritable cadre pour la négociation collective conventionnelle au sens où elle se pratique dans un certain nombre d'Etats membres. Au niveau européen, *« la négociation collective est à l'ombre de la loi »*<sup>29</sup>.

Si le DS européen est l'aboutissement d'un long processus qui a connu des phases d'accélération et des phases de stagnation, la plupart des acteurs de ce dialogue s'accordent néanmoins pour dire que l'intégration sociale est loin d'être aussi avancée que l'intégration économique, que « le modèle social européen » est loin d'être clair et que de nombreuses questions demeurent :

---

<sup>27</sup> - Au Royaume-Uni, à l'exception du secteur public, la négociation sectorielle joue cependant un rôle moins important qu'en France ou en Allemagne.

<sup>28</sup> - *In : La régulation de branche en Europe : un avenir incertain*, Annette Jobert, *Op. Cit.*

<sup>29</sup> - *in-« Europeanisation at sectoral level : empirical results and missing perspectives »*, Berndt Keller, University of Konstanz, Transfer, European review of labour and research department, volume 11, number 3, Autumn, 2005.

- Quelles sont les relations entre dialogue social interprofessionnel et dialogue social sectoriel ? Ces deux dimensions sont-elles indépendantes ou interdépendantes ?
- Quelles sont les relations entre les différents DSS ? Chaque secteur reste-t-il avec ses propres spécificités ou les différentes organisations employeurs et salariées parviennent-elles à développer des stratégies transversales aux différents secteurs ?
- Quels sont les véritables liens le niveau européen et le niveau national du DS ?
- Le DS en général, et le DSS en particulier, sont-ils indépendants ou intégrés dans une stratégie plus globale, comme celle du protocole de Lisbonne par exemple ?
- Qu'ont à voir les formes diversifiées du DS au niveau européen avec les nouveaux modes de gouvernance européens ?

### 3. LA METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Le dialogue social dans le transport routier, comme dans les autres secteurs, est un construit social qui vise à rechercher et à formuler des règles communes pour éviter, autant que faire se peut, les situations conflictuelles. Les règles de plus en plus nombreuses qu'il édicte, implicites (concertation) ou explicites (négociation), sont le produit de l'interaction de ces différents acteurs, voire des rapports de force entre eux. Par ailleurs, comme tout échange dont les partenaires cherchent à modifier les termes, le dialogue social remet en cause en permanence les règles du jeu et recompose les stratégies d'acteurs.

Etudier le dialogue social sectoriel, à quelque niveau qu'il se situe (national, régional ou européen), c'est étudier avant tout cette dynamique. C'est aussi sortir d'une vision a priori statique des jeux entre acteurs. Hors, en ce qui concerne le transport routier de marchandises, la vision qui est souvent proposée est celle d'un secteur archaïque au niveau de son mode de relations sociales, peu créateur de progrès social... Notre vision est différente et pas toujours partagée par les autres experts. Nous pensons, et nous avons tenté de le démontrer dans la présente recherche, que depuis une dizaine d'années, ce secteur a, par nécessité, beaucoup bougé économiquement mais aussi socialement.

Décrypter les stratégies respectives des acteurs du dialogue social du TRM n'est pas chose aisée et nécessite de croiser diverses sources : les informations contenues dans leurs diverses publications<sup>30</sup>, leur prise de positions respectives lors de temps forts des relations sociales (conflits, négociations...) et les informations recueillies lors de la trentaine d'entretiens réalisés dans le cadre la présente recherche.

Parler de stratégie sous entend que celles-ci sont explicites, ce qui est loin d'être toujours le cas. De plus, les alliances entre ces différents acteurs varient dans le temps. En effet, depuis une dizaine d'années, on assiste à une recomposition permanente des jeux d'acteurs qui ne se contente pas d'opposer « patrons » et « salariés », et à un positionnement variable de l'Etat, tour à tour animateur de la concertation entre partenaires sociaux, défenseur de la régulation sociale par la contractualisation ou législateur venant au secours des échecs de la négociation.

La présente recherche n'a pas prétention à l'exhaustivité. Elle laisse ainsi de côté le dialogue social dans les entreprises dont on peut penser que, dans les années à venir, il jouera un rôle de plus en plus important. Néanmoins, ce sujet est un sujet en tant que tel, mais surtout il pose de sérieuses questions méthodologiques si l'on veut croiser l'approche entreprise et l'approche de la branche professionnelle. Comment pénétrer dans les entreprises ? Lesquelles retenir ?... et il nous semble qu'à cet égard, seul un mandat explicite d'une instance paritaire pourrait permettre de mener à bien une telle étude.

<sup>30</sup> - A cet égard l'exercice est difficile, certaines organisations écrivant plus que d'autres tant au niveau des organisations patronales que des syndicats de salariés. Ce qui introduit sans doute un biais dans la façon dont nous pouvons rendre compte de leurs positions respectives dans les chapitre 2 et 3.

L'autre absente de la recherche est la question du financement du dialogue social. Nous nous sommes contentés de souligner l'insuffisance des moyens qui sont consacrés à son fonctionnement. Hors le financement du paritarisme est en France faible, pour ne pas dire très souvent inexistant et ce sont donc les ressources spécifiques de chacun des acteurs qui, pour l'essentiel, sont mobilisées. Or, comme démontre le récent rapport Hadas-Lebel<sup>31</sup>, les organisations syndicales (et patronales) ne tirent pas leurs ressources que des cotisations de leurs membres mais aussi de leur participation à la gestion des fonds de la formation professionnelle, des aides accordées par l'Etat et les collectivités locales, des mises à dispositions de locaux et de personnels, des aides au syndicalisme à caractère fiscal... Ce même rapport faisait également remarquer que le système français du financement des organisations est caractérisé par son opacité. Comprendre ces circuits financiers, c'est donc aussi comprendre un certain nombre d'enjeux entre partenaires sociaux ; entre les partenaires sociaux et l'Etat. Ce qui revient à dire qu'une partie des explications du jeu des acteurs de la présente recherche, nous échappe.

La présente recherche se compose de trois chapitres :

- Le premier rappelle le contexte socio-économique du TRM ;
- Le second est consacré au dialogue social dans le TRM en France ;
- Le troisième au dialogue social dans le TRM au niveau européen.

Plusieurs annexes ont été réalisées pour faciliter la lecture des chapitres 2 et 3 :

- Une annexe 1 : législation sur la durée du travail des conducteurs routiers ;
- Une annexe 2 : le bilan de la négociation collective dans le TRM sur les dix dernières années ;
- Une annexe 3 : la réglementation européenne emploi et conditions de travail ;
- Une annexe 4 : les grandes dates du dialogue social européen

---

<sup>31</sup> - « *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales* », rapport au Premier ministre, Raphaël Hadas-Lebel, président de section au Conseil d'Etat, mai 2006.

## CHAPITRE I - LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU TRM

### 1. LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES : UN SECTEUR ÉCONOMIQUE EN DEVENIR ?

Depuis plus d'un quart de siècle, les principales évolutions du partage modal dans le transport sont dominées par la croissance ininterrompue du transport routier. En effet, l'alternance entre des périodes d'expansion et de récession des trafics n'a jamais entamé cette forte progression. De plus, cette évolution a coïncidé avec une croissance de la part du transport public (compte d'autrui), surtout significative depuis le milieu des années 1980. Cette date correspond à la fois à la réforme du cadre réglementaire du transport routier, au contre-choc pétrolier et à une tendance réelle à l'externalisation des fonctions secondaires dans l'industrie ; « *l'intégration logistique est la contrepartie indispensable de la désintégration spatiale* »<sup>32</sup>.

Pour autant, les économistes du transport observent que ces mutations ne peuvent se prolonger indéfiniment<sup>33</sup>. Pour la période à venir, « *l'offre de transport continuera à relever de la dialectique déjà au cœur du Livre Blanc de la Commission Européenne* :

- *d'une part, la dynamique tendancielle du système de transport sera principalement animée par des entreprises qui, à l'horizon court qui est le leur, ajustent leur offre de transport aux variations du marché ;*
- *d'autre part, les préoccupations de développement durable, convergeant avec les préoccupations énergétiques et la perspective annoncée du déclin du pétrole, poussent à des politiques publiques de longs termes, plus ou moins volontaires.*

*L'avenir du fret résultera largement de l'interaction entre ces deux dimensions et des rapports de force qui y présideront* »<sup>34</sup> et, nous ajouterons, y compris les rapports de force sociaux.

Les quatre dernières années ont montré que le TRM était un secteur important mais économiquement fragile. Les défaillances d'entreprises, mais aussi l'arrêt (conjoncturel ou structurel ?) de la création d'emplois ont été les principaux indicateurs de cette fragilité. Si l'on ne peut nier que l'évolution du cabotage ait eu un impact sur l'activité dans son ensemble, il nous semble cependant réducteur d'en faire « le bouc émissaire » de tous les maux dont le TRM souffre actuellement.

Le TRM est aujourd'hui fait d'une multitude de « métiers » qui conjuguent dans des proportions variables :

- le type de denrées transportées et leur groupage (vracs, liquide, lots, lot complet, bennes...),
- les conditions de leur transport (transport sous température dirigée...),
- la distance parcourue (transport de proximité, transport interurbain...), le temps (messagerie, fret express...),
- le mode de propriété des véhicules (transporteur propriétaire du véhicule ou location avec conducteur...),
- les services annexes proposés (logistique notamment)...

<sup>32</sup> - *Le transport routier de marchandises*, Michel Savy, Eyrolles, 2006.

<sup>33</sup> - Les projections économétriques établissent que l'élasticité du transport par rapport au PIB français (mesurés respectivement en tonnes/km et en euros) passera de 1,4 pour la période 1990-2000 à 0,8 pour la période 2002-2025 (cf. Savy, op. cit.).

<sup>34</sup> - Michel Savy, op. cit.

Le TRM, à l'instar de bien d'autres secteurs, n'est donc pas un secteur économique homogène. De plus, les entreprises qui se positionnent sur ces différents segments de marché sont, elles aussi, de tailles et de structures diverses. En bref, le transport est loin de se limiter aujourd'hui à la seule traction : il est devenu une activité de services à part entière qui doit en permanence s'adapter à la demande de ses clients : les chargeurs.

Ces évolutions passées et à venir des métiers du transport percutent le découpage des branches professionnelles. Les délimitations de celles-ci sont fluctuantes et impactent le champ même de la convention collective qui, exemple emblématique s'il en est, vient d'intégrer dans son périmètre une partie de la logistique.

C'est dans ce contexte que doit être posée, à notre avis, la question de l'évolution des relations professionnelles du TRM ; relations qui peuvent être soit un facteur d'aide à l'évolution de ces grandes mutations si elles sont collectivement anticipées, soit un frein si elles se construisent en réaction à celles-ci. Or, si l'on considère que ces relations ne se sont véritablement structurées autour d'un partenariat social analogue à celui des autres branches que depuis le début des années quatre-vingt-dix, on mesure le chemin qui reste à parcourir pour mettre en place un dialogue social qui intègre les évolutions auxquelles le secteur sera confronté. Comment construire des relations professionnelles stables dans un secteur (par essence) aussi mouvant ?

## 2. LE TRM FRANÇAIS DANS LE CONTEXTE EUROPEEN

### 2.1 LE PAVILLON FRANÇAIS EN EUROPE

Les données ci-après permettent de disposer de quelques indicateurs quantitatifs sur l'activité du TRM en France, de mieux cerner le positionnement de celui-ci par rapport à l'international, ainsi que par rapport au cabotage. Ces données permettent d'éclairer le contenu du présent chapitre mais aussi le chapitre 3 sur le dialogue social TRM dans l'Union Européenne.

#### Le transport routier de marchandises par pavillon

	Millions de tonnes		Milliards de tonnes-km		Part du transport international en tonnes/km	Transport routier national par pavillon	Transport routier international par pavillon
Allemagne	2900	23%	281	20%	22%	218	63
France	1982	16%	204	15%	16%	171	33
Royaume-Uni	1724	14%	202	15%	7%	189	13
Espagne	1850	15%	192	14%	28%	138	54
Italie	1243	10%	174	13%	18%	143	31
Pays-Bas	571	5%	80	6%	61%	31	49
Belgique	378	3%	54	4%	58%	22	32
Autriche	297	2%	38	3%	68%	12	26
Suède	318	3%	34	2%	17%	28	6
Finlande	400	3%	31	2%	13%	27	4
Portugal	266	2%	27	2%	48%	14	13
Danemark	207	2%	23	2%	52%	11	12
Irlande	252	2%	15	1%	24%	12	3
Norvège	230	2%	15	1%	20%	12	3
Luxembourg	52	0%	10	1%	95%	1	9
Europe des 15	12670	100%	1380	100%	25%	1029	351

Source : enquêtes TRM françaises et européennes 2003

Le pavillon français est le second après l'Allemagne en termes de tonnes-kilomètres réalisées en transport routier de marchandises. En France, compte tenu de l'étendue géographique du pays (comme pour l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Italie et l'Espagne), le transport national est nettement plus important que le transport international.

En ce qui concerne le pavillon français entre 2001 et 2003, la croissance du transport national est restée stable mais ne suffit plus à compenser la baisse d'activité à l'international (- 9,7% en 2002, - 5,5% en 2003). Au cours de la même période se sont les pavillons irlandais, espagnol et luxembourgeois qui se sont le plus développés. Entre 1998 et 2004, le recul de 17% du transport routier international sous pavillon français atteste de sa perte de compétitivité.

### Le transport bilatéral entre la France et les autres pays en 2003

	Entrées du pays vers la France			Sorties de la France vers le pays		
	Pavillon du pays	Pavillon français	Part du pavillon français	Pavillon du pays	Pavillon français	Part du pavillon français
Espagne	7 825	2 634	25%	7 625	3 115	29%
Allemagne	6 811	2 587	27%	6 194	3 288	35%
Italie	4 774	3 788	44%	4 683	4 213	47%
Belgique	6 856	2 843	29%	4 693	2 353	33%
Pays-Bas	3 686	746	17%	2 245	532	19%
Royaume-Uni	1 388	1 013	42%	1 499	1 916	56%
Portugal	815	81	9%	1 084	152	12%
Autriche	626	116	16%	559	117	17%
Luxembourg	372	207	36%	231	208	47%
Autres pays*	1 127	73	6%	1 092	126	10%
	34 280	14 088	29%	29 905	16 020	35%

Source : enquêtes TRM françaises et européennes

\* Autres pays : Danemark, Finlande, Irlande, Norvège et Suède

Le poids du pavillon français est toujours plus important dans les sorties de France (35% en moyenne) que dans les entrées en France (29%). Au cours de ces dernières années, la part du pavillon français dans les échanges bilatéraux s'est dégradée par rapport à 2002 avec la plupart de ses partenaires à l'exception de l'Espagne et de la Belgique.

## 2.2 LE CABOTAGE

On désigne par le terme de cabotage<sup>35</sup>, le transport effectué entièrement sur le territoire du pays par un véhicule immatriculé dans un autre pays. Le développement du cabotage a été encadré par plusieurs règlements européens<sup>36</sup>. Cinq ans après la libéralisation complète du cabotage, c'est la France qui est le pays le plus caboté en Europe, devant l'Allemagne, si l'on se réfère au nombre de tonnes-kilomètres réalisées par les transporteurs des quinze pays d'Europe. Le pavillon le plus caboteur est le pavillon néerlandais, devant les pavillons luxembourgeois, belge et allemand. Le pavillon français se classe loin derrière ces quatre pays. La part du cabotage est encore limitée par rapport à l'ensemble du transport : elle atteint à 0,9% pour l'ensemble des quinze pays et 0,3% pour le pavillon français. L'impact réel du cabotage peut être mesuré par le « taux de pénétration »<sup>37</sup>. En 2003, au niveau

<sup>35</sup> - cf. « Le transport routier de marchandises en Europe en 2003 », Jean-Pierre Decure, Annie Delort, Michel de Saboulin, Notes de synthèse du SES n°159, mai-juin-juillet 2005.

<sup>36</sup> - 1992 : règlement « licence communautaire » et libéralisation du cabotage au sein du Benelux ; 1993 : mise en place des carnets de comptes rendus ; 1998 : libéralisation du cabotage dans l'espace économique européen.

<sup>37</sup> - Ce taux est défini comme étant la part du transport national effectué par un transporteur étranger, c'est-à-dire la part du cabotage dans le transport national total y compris le cabotage.

européen ce taux de pénétration est de l'ordre de 1,1%. C'est en Belgique que ce taux est le plus élevé (2,4%), puis en France (2,2%).

Les principaux pays cabotés par le pavillon français sont le Royaume-Uni, l'Italie, l'Allemagne, l'Espagne et la Belgique. Le cabotage en France est effectué surtout par des transporteurs du Luxembourg, de Belgique, d'Espagne et d'Allemagne. Au total, les pavillons européens cabotent 7 fois plus en France que le pavillon français ne cabote dans les 14 autres pays. La note dont sont extraites ces données (Jean-Pierre Decure, op. cit.), fait remarquer que « *la comparaison entre le niveau de cabotage d'un pavillon et le niveau du cabotage des pavillons étrangers dans le pays considéré ne peut se faire dans l'absolu. On doit relativiser en tenant compte de la taille du pays et de sa position géographique* ». Par ailleurs, ces données datent de 2003 et ne rendent pas encore compte de la part des pays nouveaux entrants dans le cabotage.

### **3. LE TRM : UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE PEU HOMOGENE**

#### **3.1 LA DELIMITATION DU CHAMP**

Le dialogue social décrit dans le présent chapitre est essentiellement le dialogue social de branche. Qu'est-ce donc que la branche professionnelle des transports routiers de marchandises ? Tout d'abord remarquons que les économistes parlent de transport routier de marchandises au singulier (cf. ouvrage de Michel Savy, op. cit.), tandis que quand il s'agit des questions sociales, transport(s) est mis au pluriel : la convention collective des transports routiers, l'observatoire social des transports...

Le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) recouvre une quinzaine de codes NAF. Pour autant, quatre de ces codes correspondent à ce que l'on nomme communément le « *transport routier de marchandises* » :

- 602 L : Transports routiers de marchandises de proximité
- 602 M : Transports routiers de marchandises interurbains
- 602 P : Location de camions avec conducteur
- 634 A : Messagerie, fret express

Ce périmètre est celui retenu par le « *Bilan social du TRM* » de l'observatoire social des transports<sup>38</sup>, élaboré par le service économie, statistiques et prospective (SESP) à la demande de la direction de la mer et des transports (DTMG) du ministère des transports.<sup>39</sup> Il est aussi en phase avec les représentations professionnelles tant employeurs que salariés. En revanche, bon nombre d'instances de concertation (Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle...) ou de négociation (Commission nationale d'interprétation et de conciliation) ont un périmètre qui recouvre l'ensemble du champ conventionnel.

---

<sup>38</sup> - En mars 2006, l'Observatoire social des transports publiait son onzième bilan. Il présente un éclairage sur la situation économique du secteur, de nombreuses informations sur l'évolution de l'emploi, de la durée du travail des conducteurs routiers, des revenus des salariés, de la formation professionnelle et des accidents du travail. Le bilan publié en mars 2006 porte sur les données 2004. Pour la première fois, ce bilan concerne en plus du TRM de proximité (602L) et TRM interurbain (602M), les secteurs de la location de camion avec conducteurs (602P) et la messagerie et le fret express (634A).

<sup>39</sup> - On notera que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL), observatoire de la branche, retient un autre périmètre pour le TRM : les codes 602L et 602M + le 641C Autres activités de courrier + 746Z Enquêtes et sécurité.

### 3.2 LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE

Les données sociales ci-après sont destinées à mieux faire comprendre ce que sont les enjeux du dialogue social dans le TRM. Elles concernent d'abord l'emploi et quelques-unes de ses grandes caractéristiques, puis la durée du travail des conducteurs routiers, la rémunération et la formation professionnelle. Ces données sont reprises du Bilan social du TRM (op. cit.) de 2004.

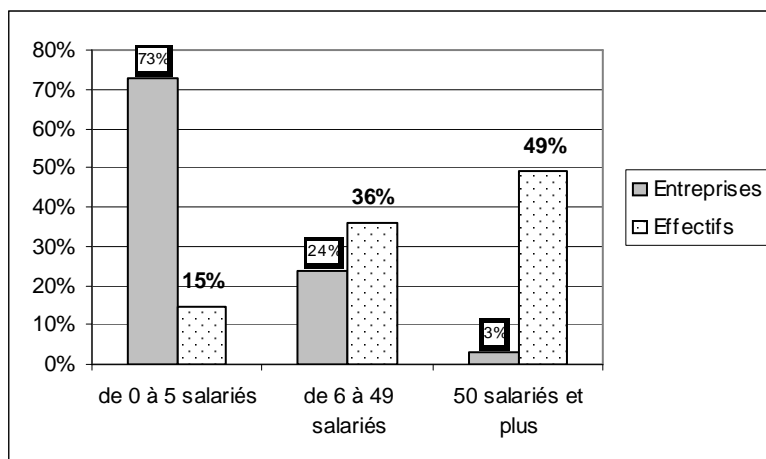
#### ➤ Les entreprises

##### Répartition des entreprises par taille d'effectif

	602L		602M		602P		634A		TRM	
	Nb entreprises	%	Nb entreprises	%	Nb entreprises	%	Nb entreprises	%	Nb entreprises	%
de 0 à 5 salariés	16 818	<b>82%</b>	7 821	60%	1 065	70%	521	53%	26 227	73%
de 6 à 49 salariés	3 440	17%	4 449	<b>34%</b>	377	25%	303	31%	8 570	24%
50 salariés et plus	194	1%	706	5%	80	5%	164	<b>17%</b>	1 144	3%
	20 452	100%	12 976	100%	1 522	100%	988	100%	35 941	100%

Source : Enquête annuelle d'entreprise 2004

##### Comparaison répartition des entreprises et des effectifs par taille d'effectif



Source : Enquête annuelle d'entreprise 2004

On notera que 3% des plus de 50 salariés emploient près de la moitié des effectifs du secteur mais aussi que les moins de 5 salariés représentent plus de 70% du nombre total des entreprises. C'est dans les transports routiers de marchandises de proximité (602L) que l'on trouve le plus grand nombre de petites entreprises (82% de moins de 5 emplois) et dans la messagerie-fret express que l'on trouve le plus grand nombre d'entreprises de plus de 50 salariés (634A).

On retiendra également que selon l'EAE :

- 29 496 entreprises ont plus de 10 salariés et sont donc soumises à l'obligation d'avoir des représentants du personnel :
- 1 686 entreprises ont plus de 50 salariés et sont donc soumises à l'obligation d'avoir un comité d'entreprises.



➤ **L'emploi**

**L'emploi dans le TRM**

	En milliers de salariés	1995	2001	2002	2003	2004	Répartition des effectifs 2004	Evolution 2004/1995
602 L	TRM interurbain	161,8	199,4	200,7	200,1	198,2	53%	22%
602 M	TRM de proximité	81,2	104	103	102,4	104,5	28%	29%
634 A	Messagerie, fret express	40	57	57	54,7	51,8	14%	30%
602 P	Location avec conducteur	19,6	22,1	21,2	21,1	20,6	5%	5%
	Total TRM	302,6	382,5	381,9	378,3	375,1	100%	24%

Source : estimation Insee-Dares-Unedic

En 2004, on dénombrait plus de 375 000 salariés dans le TRM. Le TRM interurbain représente à lui seul plus de 50% des effectifs. Depuis 1995, l'emploi dans le TRM n'a cessé de croître. Cependant, les quatre dernières années ont été des années plutôt moroses pour le secteur et malgré une reprise d'activité en 2005 et 2006, celui-ci demeure fragile.

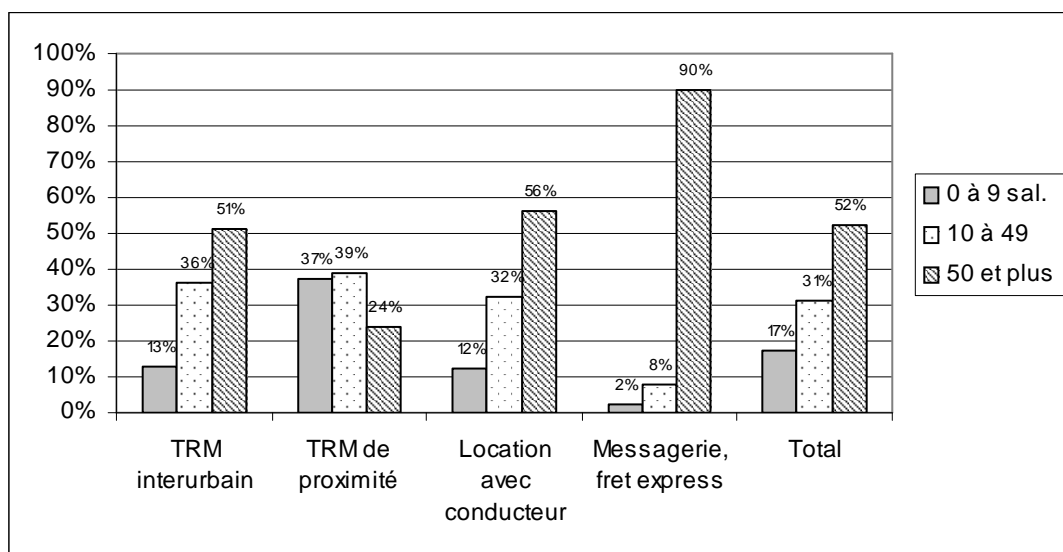
L'emploi dans le TRM présente trois caractéristiques principales :

- 80% des salariés sont des ouvriers ; 57% pour la messagerie ;
- 66% des salariés sont des conducteurs ; 33% dans la messagerie ;
- 87% des salariés sont des hommes<sup>40</sup> ; 76% pour la messagerie.

En outre, le TRM se caractérise par une pyramide des âges un peu plus jeune que celle des autres secteurs des transports et dans l'ensemble de l'économie : 45% des effectifs salariés ont un âge compris entre 25 et 39 ans, d'après l'enquête emploi 2003, contre 39% dans l'ensemble de l'économie.

Depuis 1997, la part des salariés employés dans les entreprises de moins de 5 salariés régresse au profit de celle occupée dans les entreprises de 50 salariés et plus. Cependant, cette proportion varie considérablement selon les secteurs, comme le montre le graphe ci-après :

**Répartition de l'effectif salarié dans le TRM selon l'activité et la taille de l'entreprise**



Source : EAE-SESP2003

<sup>40</sup> - Le taux de féminisation n'a pratiquement pas évolué entre 1994 et 2004.

En 2003, dans la messagerie 90% des salariés sont employés dans de grandes entreprises mais seulement 24% dans le TRM de proximité.

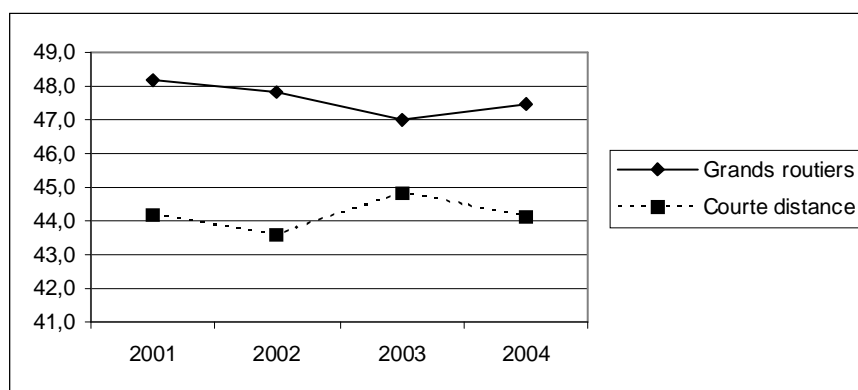
➤ **La durée du travail des conducteurs routiers**

En 2004, le temps de service hebdomadaire des conducteurs routiers de marchandises est d'environ 45,6 heures pour une semaine de 5 jours et plus.

**Les composantes du temps de service hebdo. de 2001 à 2004**

Rythme de travail		2001	2002	2003	2004
Temps de service	Grands routiers	48,2	47,8	47,0	47,5
	Courte distance	44,2	43,6	44,8	44,1
	Ensemble	46,2	46,0	46,0	45,6
Temps de conduite	Grands routiers	35,3	35,7	35,3	35,1
	Courte distance	27,5	25,5	27,2	26,9
	Ensemble	31,3	31,2	31,7	30,7
Autres travaux	Grands routiers	6,7	6,7	5,9	6,0
	Courte distance	11,4	13,1	11,8	11,9
	Ensemble	9,1	9,5	8,5	9,2
Temps d'attente	Grands routiers	6,2	5,3	5,8	6,4
	Courte distance	5,3	5,1	5,9	5,3
	Ensemble	5,8	5,2	5,8	5,8

Source : Enquête « chronotachygraphe » DGMT/SESP  
Activités 602M et 602L



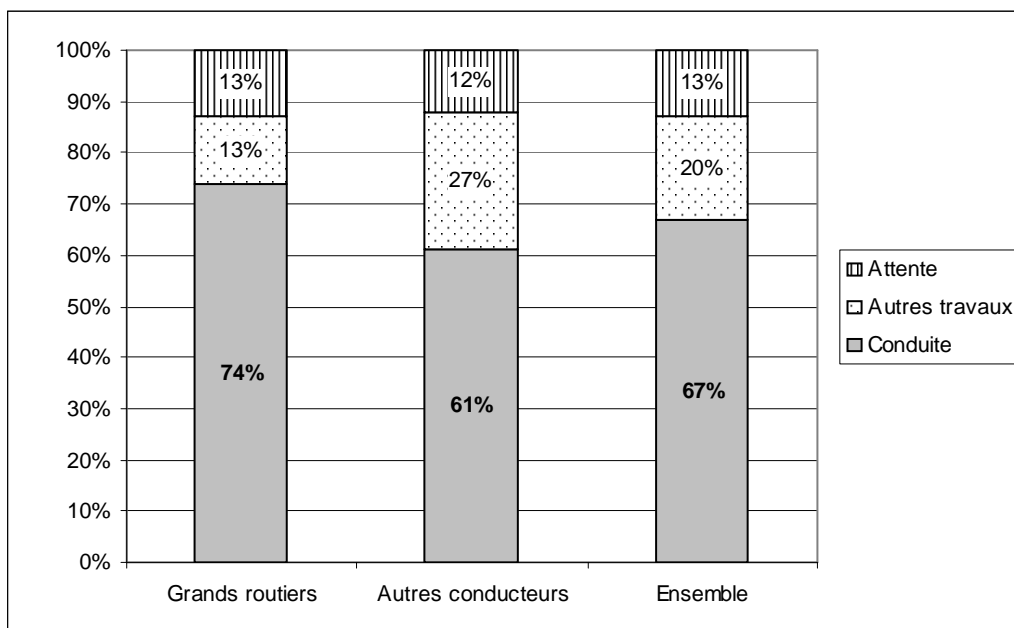
Entre 2001 et 2004, ce temps de service est globalement stable. Cette moyenne recouvre néanmoins des variations saisonnières, d'une ou deux heures, selon les années et le type des conducteurs. Le temps de service moyen des conducteurs dépend surtout de leur catégorie, c'est-à-dire de leur rythme de travail, défini à partir du nombre de découchés par mois. En effet, on retrouve ici une segmentation entre conducteurs « **grands routiers** »<sup>41</sup> et « **courte distance** » qui traverse toute la réglementation sociale du TRM. Pour autant, la principale nomenclature de l'Insee pour dénombrer les emplois, les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), ne permet pas de retrouver cette segmentation<sup>42</sup> ce qui pose la question du dénombrement de cette catégorie de conducteurs et ce d'autant plus que cette catégorie ne fait pas non plus partie de celle de la CCNTR (cf. paragraphe sur la CCNTR

<sup>41</sup> - Le "grand routier" se définit par le nombre de découchés (> 6 par mois).

<sup>42</sup> - La « CS 64 : chauffeurs » regroupe tous les conducteurs de véhicules routiers à l'exclusion des militaires et des conducteurs d'ambulance, de trolleybus et des bennes à ordures. Elle est segmentée en deux grandes PCS : la PCS 6411 – conducteurs routiers et grands routiers et la PCS 6415 – conducteurs-livreurs, coursiers.

chapitre suivant). Il est ainsi difficile de répondre précisément à la question : combien de « grands routiers » en France ? La fourchette souvent avancée est de 20 à 30 000.

### Les composantes du temps de service hebdomadaire des conducteurs de TRM



Source : enquête 2004 « chronotachygraphe » DGMT/SESP-activités 602L-602M

Néanmoins, et comme le montre le graphe ci-dessus, cette segmentation recouvre une réalité en terme de durée de travail, puisque les parts respectives du temps consacré à la conduite varient significativement entre les grands routiers et les autres conducteurs. « Les grands routiers du TRM, mobilisés sur de plus longs trajets consacrent 74% de leur temps de service hebdomadaire à la conduite. La multiplicité des opérations réalisées par les conducteurs courte distance et leur plus faible kilométrage se traduit par un taux de conduite de 61%. Les disparités entre catégories de conducteurs sont toujours importantes : près d'un grand routier sur deux travaille plus de 48 heures par semaine en 2004, contre un conducteur courte distance sur trois. De même, 9% des grands routiers ont un temps de service supérieur à 56 heures (durée maximale hebdomadaire autorisée) »<sup>43</sup>.

On comprend en voyant la répartition entre temps de conduite, temps d'attente et autres travaux, que l'enjeu a été au cours des dix dernières années la question du décompte et du paiement de tous les temps de service ; notion que l'on peut comparer à celle des temps de travail effectif des autres branches professionnelles.

#### ➤ La rémunération des salariés du TRM<sup>44</sup>

Une récente étude de la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CARCEPT)<sup>45</sup> permet de disposer de données fiables et relativement récentes, sur

<sup>43</sup> - Le bilan social annuel du TRM, mars 2006, MTETM.

<sup>44</sup> - Toutes les données de ce paragraphe sont celles du Bilan social annuel du TRM (op. cit).

<sup>45</sup> - La CARCEPT est la caisse de retraite d'une partie du secteur des transports, dont celle du TRM. Elle publie régulièrement des études sur les rémunérations. L'étude publiée en 2005 porte sur les seuls salariés présent pendant une année entière dans un même emploi et dans une même entreprise, ce qui explique que effectifs mis en regard des résultats soient inférieurs à ceux donnés dans d'autres sources statistiques. Néanmoins, ces effectifs demeurent suffisamment importants pour que les résultats soient significatifs. Rappelons également que les données des caisses de retraite sont fiables puisqu'elles reposent sur les données communiquées par les entreprises pour calculer les

la rémunération des conducteurs. Compte tenu de la place que prend la rémunération dans le dialogue social de la branche, elles sont communiquées dans le tableau ci-après.

### Le salaire moyen des conducteurs en 2003<sup>46</sup>

	Conducteur hautement qualifié	Conducteur grand routier	Conducteur de véhicules + 19 t.	Conducteur de véhicules entre 11 & 19t.	Conducteur de véhicules entre 11 & 3,5t	Conducteurs de véhicules jusqu'à 3,5t	Livreur	Manutentionnaire
Salaire moyen annuel en €	21 903	22 180	21 318	19 597	19 201	16 225	16 116	16 824
Salaire médian en €	22 318	22 231	21 458	19 493	19 241	16 246	nc	16 889
Nombre de personnes	7 619	10 968	47 430	5 466	4 450	5 457	2 414	2 216
Age moyen (ans)	42,2	41,6	41,9	40,7	40,5	38	37,9	36,6
Ancienneté moyenne (Ans)	12,8	12,1	11,8	9,8	9	5,6	6,2	7,5

Source : Carcept 2005

Le bilan social du TRM publié en 2004 permet de compléter ces données. Malgré une vague d'augmentations successives, les salaires du TRM toutes catégories confondues demeurent inférieurs à la moyenne des transports. C'est dans le TRM que les salaires des conducteurs sont les plus faibles (hors compte propre)<sup>47</sup>.

Au sein même du TRM, c'est dans la messagerie que les salaires annuels moyens toutes catégories confondues par année-travail sont les plus élevés et dans le transport de proximité qu'ils sont les plus faibles : près de 9% de plus pour les messagers. En revanche, en ce qui concerne les ouvriers qualifiés que sont les conducteurs, c'est dans la messagerie et dans le TRM de proximité que les salaires sont les plus faibles. Les salaires interurbains sont 3% plus élevés que ceux de l'ensemble des conducteurs du TRM.

Si depuis quelques années on assiste à une diminution de la part des frais de route dans l'ensemble des gains des conducteurs, ils en constituent néanmoins une part encore importante : 16% en 2003 (contre 20% en 1999). Cette part varie en fonction du type d'activité : 21% pour le TRM interurbain et 9% pour le TRM de proximité. Les frais de route sont par ailleurs plus sensibles que les rémunérations au rythme et à la durée du travail. Pour les grands routiers qui gagnent près de 10% de plus que les autres conducteurs du TRM, les frais de route sont trois fois plus importants. Ils augmentent également avec la taille des entreprises : ils passent de 265€ par mois, en moyenne, pour les entreprises de moins de 10 salariés à 332€ pour celles de plus de 50 (en 2003). Le salaire brut moyen des conducteurs augmente avec la taille du véhicule. Enfin, le salaire moyen des femmes conducteurs routiers représente 84% du salaire moyen de l'ensemble des conducteurs.

#### ➤ La formation professionnelle

Le TRM se caractérise par une proportion élevée d'actifs sans diplôme ou titulaires du seul BEPC : 42% dans le TRM contre 31% dans l'ensemble du secteur transport. Depuis 1999, ce pourcentage a néanmoins diminué de 10% et celui des conducteurs titulaires du baccalauréat a presque doublé (10% actuellement). En 2004, ce sont près de 140 000 personnes qui ont suivi une formation dans un des centres de l'AFT-IFTIM, de Promotrans ou de l'AFPA. Depuis 1998, avec la généralisation des formations obligatoires (FIMO et FCOS), la formation des conducteurs routiers s'est considérablement développée. En 2004, plus de 22 000 attestations ont été délivrées par la FIMO et 62 000 par la FCOS pour le seul

pensions de retraite. Enfin, la Carcept ne publie pas ces données chaque année car elle ne souhaite pas que celles-ci servent de base à la négociation collective de branche.

<sup>46</sup> - Ces rémunérations ne comprennent pas les frais de route.

<sup>47</sup> - Si l'on prend pour base 100, l'ensemble des salaires annuels nets moyens des conducteurs par secteur d'activité en 2003 : l'indice est de 97 pour le TRM contre 119 pour le transport urbain, 101 pour le TRV, 103 pour le ferroviaire, 122 pour l'aérien, 104 pour le maritime et le fluvial.

compte d'autrui. Malgré cela, l'effort des entreprises en matière de formation continue reste plus faible dans le TRM que dans l'ensemble des transports terrestres et dans le reste de l'économie : 2% de la masse salariale<sup>48</sup>. Cet effort de formation est aussi lié à la taille des entreprises.

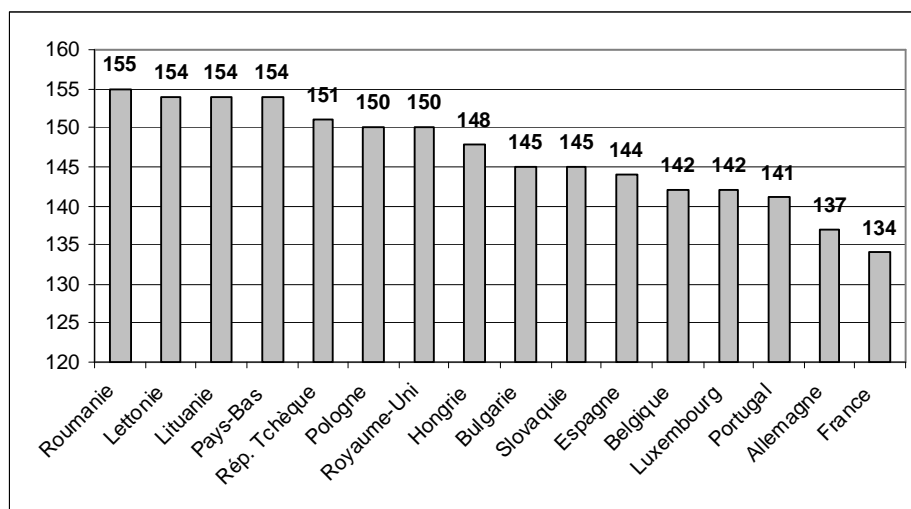
### 3.3 ELEMENTS DE COMPARAISON EUROPEENNE SUR LA DUREE DU TRAVAIL

Diverses tentatives ont été faites pour comparer la durée du travail et les rémunérations au plan européen. C'est une question qui a souvent été abordée par les employeurs français avec l'objectif de pouvoir chiffrer les distorsions de concurrence entraînées par une législation nationale jugée plus favorable aux conducteurs que les autres législations européennes.

Une récente étude résume<sup>49</sup> ces tentatives, tout en montrant les difficultés de l'exercice. Elle souligne également le fait « *qu'économie de main d'œuvre, le transport-logistique devra... faire avec les niveaux de charges fiscales et sociales françaises* » entre autres, parce que ces charges ne sont pas un domaine soumis à l'harmonisation européenne. Elle rappelle également qu'en ce qui concerne la durée du travail, la comparaison des conditions réelles d'emploi de la main d'œuvre ne fait l'objet d'aucun dispositif d'enquête européen et que les données disponibles, lorsqu'elles existent, doivent donc être maniées avec précaution<sup>50</sup>.

Parmi les différents travaux<sup>51</sup> présentés, le dernier en date est celui des cabinets Fidal-KPMG<sup>52</sup>. Il permet, pour les conducteurs affectés à des transports "longue distance" à l'international, une comparaison des heures de conduite mensuelles standard et des rémunérations (salaire brut mensuel moyen et coût unitaire de l'heure de travail).

#### Heures de conduite mensuelles standard



Source : FIDAL-KPMG Données 2004-2005

En termes de nombre d'heures de conduite moyen mensuel, le différentiel entre les Pays-Bas et la France est de près de 20 heures mais seulement de 3 heures avec l'Allemagne.

<sup>48</sup> - 2,9% pour l'ensemble de l'économie et 4,3% pour l'ensemble des transports terrestres.

<sup>49</sup> - « *Un autre regard sur le transport et la logistique en Europe* », Patrice Salini pour TLF, mars 2006.

<sup>50</sup> - L'étude fait remarquer que la comparaison hâtive de données internationales peut parfaitement conduire à négliger des écarts dus aux méthodes de mesure de 10 à 20%.

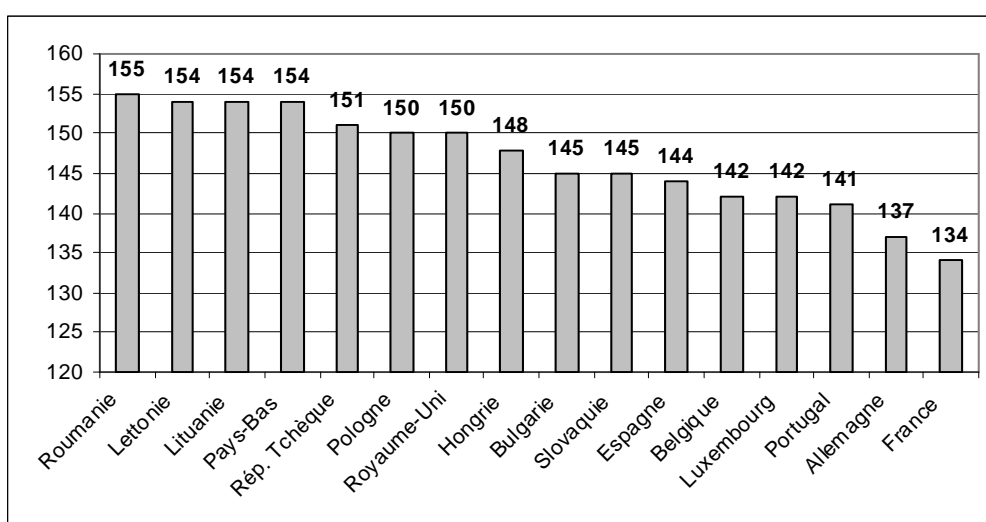
<sup>51</sup> - *Etude CNR-Prognos, Les cahiers de l'Observatoire n°200, décembre 2003 ; Etude sur la durée de travail des conducteurs étrangers enquêtés en France, Bilan social de l'année 2003, SES-DAEI 2005...*

<sup>52</sup> - L'étude FIDAL-KPMG est une analyse comparative de la durée et du coût du travail des conducteurs routiers dans 14 pays de l'UE. cf. L'Officiel des transporteurs, n°2336, décembre 2005.

Rappelons, qu'il ne s'agit ici que des temps de conduite et non de l'ensemble du temps de travail.

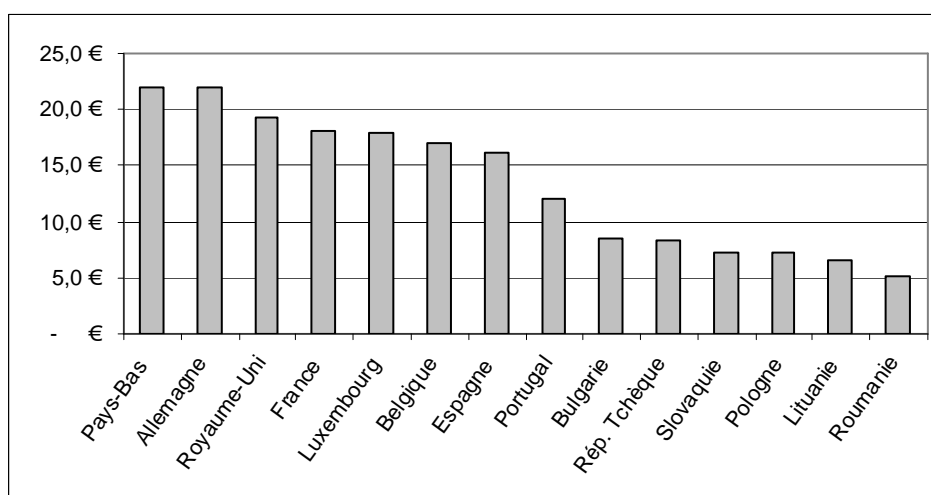
Les routiers néerlandais apparaissent dans le tableau ci-après comme les mieux rémunérés de l'UE, juste devant les Allemands. La France se classe à égalité avec la Belgique. On notera que parmi les pays nouveaux entrants, la Roumanie, la Lituanie ont des temps de conduite standard élevés et de très faibles niveaux de rémunération. Cette enquête permet donc aussi de mesurer l'écart entre les conditions de travail de ces nouveaux Etats membres et celles de l'ex-Europe des quinze. On peut aussi penser que « *Leur effort de mise à niveau (réglementation sociale et fiscale européenne) contribuera certainement à accroître leurs coûts. En pratique, il y a tout lieu de penser que le cœur du problème portera, pour quelque temps encore sur le niveau des rémunérations, des charges sociales et des règles applicables au regard de la durée du travail, en termes d'heures de conduite et de temps de repos* »<sup>53</sup>

### Salaire brut moyen mensuel (France = 100)<sup>54</sup>



Source : FIDAL-KPMG Données 2004-2005

### Coût unitaire de l'heure de travail en €



Source : FIDAL-KPMG Données 2004-2005

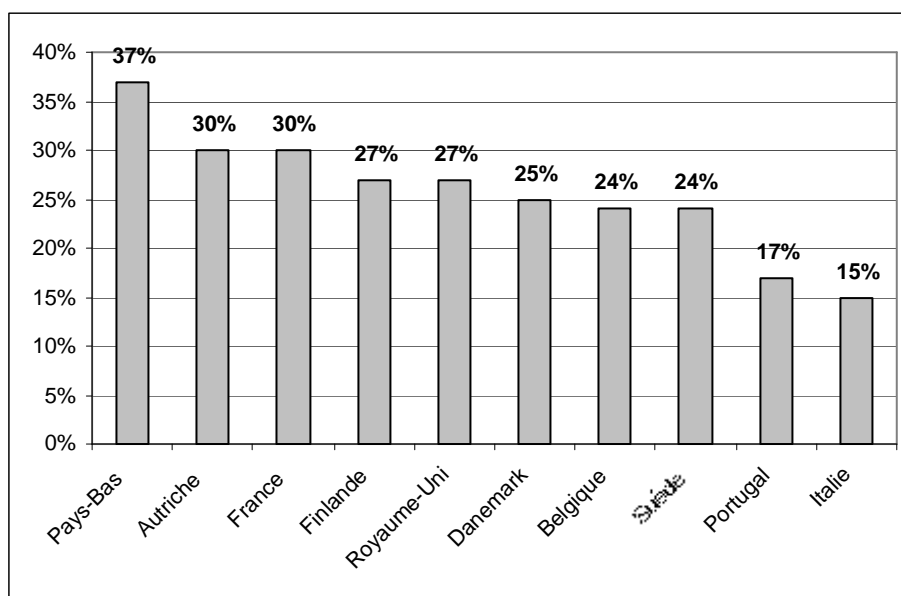
<sup>53</sup> - Hervé Bernard, in-« *L'Europe des différences* », L'Officiel des transporteurs, n° 2336, décembre 2005.

<sup>54</sup> - Le salaire brut moyen mensuel pour la France est de 2016€.

Le coût unitaire de l'heure de travail s'étage entre 5€ (Roumanie) et 22€ (Allemagne, Pays-Bas) ; l'écart entre les deux est de 1 à 4,5. La France se trouve dans le groupe des 5 pays où le coût unitaire est le plus élevé avec un coût unitaire de 18€.

Une autre comparaison permet de disposer du rapport frais de personnel de conduite sur l'ensemble des charges d'exploitation. Cette part est de 30%<sup>55</sup> pour la France mais beaucoup plus importante encore pour les Pays-Bas.

### Rapport frais de personnel de conduite/ensemble des charges d'exploitation



Source : Etude du CNR 2000

Bien que l'estimation globale des distorsions de concurrence soit difficile, toutes les enquêtes s'accordent pour dire que la France doit faire face à un double handicap en termes de compétitivité : celui de la durée du travail et celui du coût du travail.

#### EN RESUME...

La population du TRM est essentiellement ouvrière et dominée par le poids quantitatif des conducteurs ce qui, conjugué avec une réglementation sociale souvent dérogatoire au droit commun, peut expliquer sans doute que le dialogue social ne fait qu'une place très restreinte aux sédentaires. En revanche, le recours à l'alternance, à l'exception des contrats d'adaptation en matière de conduite de véhicule diminue.

Le TRM interurbain, ce que l'on appelait avant la refonte des codes NAF : "la longue distance", représente à lui seul plus de la moitié des effectifs, ce qui permet aussi de comprendre que les négociations portent bien souvent sur cette population particulière et qu'en matière de rémunération les frais de déplacements occupent une place importante dans la négociation.

Par ailleurs, et bien que les statistiques emplois agrègent sédentaires et salariés, on peut constater que le taux d'emploi féminin est faible et n'a pas augmenté depuis plus d'une dizaine d'années.

<sup>55</sup> - L'étude FIDAL-KPMG fait apparaître le même pourcentage pour 2004-2005, les autres postes de charges importants étant le gazole (22%), le matériel (14%) et les frais de structures (14%).

Enfin, la messagerie présente des caractéristiques qui en matière d'emploi lui sont propres : part beaucoup moins importante des conducteurs (qui s'explique entre autres par l'importance des activités logistiques chez les messagers), plus de femmes, moins d'ouvriers... Il faut également ajouter que la législation en matière de RTT a longtemps oscillé entre inclure ou exclure les messagers du droit commun. Bien qu'intégrée au TRM la messagerie occupe donc une place à part, confirmée par les négociations qui s'ouvriront spécifiquement sur ce champ en 2007.

Bien qu'ayant considérablement diminué au cours de ces dix dernières années, les durées de travail des conducteurs du TRM restent élevées.

La question de la rémunération est une de celles qui ces cinq dernières années à le plus mobilisé la négociation collective, voire a été la plus conflictuelle (cf. chapitre suivant). Ainsi, les rémunérations toutes catégories confondues du TRM sont inférieures à celles des autres modes de transport. Par ailleurs, la messagerie est le secteur où les salaires annuels moyens des conducteurs sont les plus faibles. Les frais de route toutes catégories de conducteurs confondus représentent encore 16% de la rémunération des conducteurs ; part qui varient en fonction du type d'activité, le rythme et la durée du travail mais aussi avec la taille de l'entreprise et la taille du véhicule conduit.

## **4. UN SECTEUR ENCADRE DANS UN CONTEXTE GENERAL DE LIBERALISATION**

### **4-1 L'AVANT CONTRAT DE PROGRES**

« Dès 1934, le secteur des transports routiers de marchandises a été fortement réglementé par une législation visant à la coordination entre les modes de transport. Pour limiter la concurrence faite par la route au rail, l'accès à la profession et surtout l'exercice de celle-ci ont été encadrés<sup>56</sup>. Au début des années quatre-vingts, la loi d'orientation des transports intérieurs (la LOTI) du 30 décembre 1982 a défini une politique globale des transports à laquelle les acteurs du secteur se réfèrent encore. Peu de temps après, l'ouverture des frontières aux marchandises est devenue réalité avec la promulgation de l'Acte Unique (1986). La libéralisation s'est traduite en France par deux modalités concrètes : l'abandon de la tarification routière obligatoire (TRO) en 1989 et la transformation, à partir de 1986, du système des licences<sup>57</sup> ; autorisations largement consenties aux demandeurs par l'administration et qui ont contribué à accroître considérablement le nombre d'entreprises – surtout artisanales – dans le TRM.

Cette libéralisation a mis fin à près de 50 ans de contrôle étatique du transport routier. Parallèlement, les transporteurs routiers ont du s'adapter aux nouvelles normes de la production industrielle et, plus particulièrement, à la logique des flux tendus imposée par les chargeurs. Ainsi, la déréglementation en matière de transports a principalement consisté à substituer un ensemble de règles impératives à d'autres règles autorisant une plus grande souplesse d'exploitation. « Cette tendance n'est d'ailleurs pas propre au droit des transports et se retrouve notamment en matière de droit du travail », Stéphane Carré, op. cit. La déréglementation en matière de transports a, parallèlement, eu un impact important sur la régulation des relations de travail dans le secteur du TRM en favorisant certains acteurs aux dépens d'autres<sup>58</sup>.

<sup>56</sup> - in-« L'état du droit dans le TRM : une réglementation en trompe-l'œil », Stéphane Carré, Droit et Société, 46-2000 (p. 597-614).

<sup>57</sup> - En vertu de la LOTI, le décret n°86-567 du 14 mars 1986 dispose que les transports effectués en zone courte sont autorisés sans limite dès lors qu'il y a une inscription au registre des transporteurs. Pour les transports au-delà de cette zone, le principe est celui d'une autorisation attribuée pour une durée illimitée par l'administration mais sans contingentement précis.

<sup>58</sup> - cf. § sur « Les acteurs du dialogue social dans le TRM »



Au début des années 1990, le débat dans les représentations employeurs et salariés du secteur comme au sein de l'appareil d'Etat porte sur « *les déséquilibres internes et les dégâts sociaux provoqués par la dérégulation du transport* »<sup>59</sup>. Le TRM est également touché par les critiques de la société civile, notamment à travers le débat sur les coûts sociaux générés par : la congestion du trafic sur certains itinéraires, la contribution des camions à la dégradation des infrastructures, la pollution<sup>60</sup> et le bruit, la forte consommation d'énergie pétrolière et surtout à l'insécurité liée à une forte accidentologie pour les conducteurs eux-mêmes mais aussi pour les usagers de la route.

C'est aussi à cette époque que paraissent les premières grandes études sur les conditions de travail des conducteurs routiers qui permettent de faire le lien entre les accidents du travail et les accidents de la route<sup>61</sup>. A cette analyse de l'accidentologie routière vient s'ajouter celle des conditions de travail des conducteurs routiers. La première grande enquête approfondie sur ce sujet est parue en 1983<sup>62</sup>. Elle est renouvelée en 1993, puis en 1999 et 2003. En plus des temps de conduite décomptés depuis l'application de la réglementation communautaire 3820/85, le temps de travail étudié dans ces enquêtes inclut aussi les temps de livraison et de chargement, les temps d'attente, les temps d'autres travaux (réparation, entretien du camion...). La méthodologie retenue permet ainsi de proposer une batterie d'indicateurs qui, en plus de la durée du travail, prend en compte : la durée des repos, l'amplitude (temps de travail + temps de repos) ; le nombre de kilomètres parcourus par jour, les ruptures de charge par jour, l'amplitude du travail sur une quinzaine... Au-delà des résultats de ces enquêtes, la méthodologie employée va changer la vision de tous les acteurs concernés : conducteurs, employeurs, corps de contrôle... sur ce qu'est véritablement le temps de travail dans les transports routiers de marchandises. On peut même dire que ces enquêtes, qui n'ont pas manqué de susciter des controverses lors de leur parution, ont eu un impact fondamental sur les revendications salariées : « *un paiement de tous les temps de travail* », puis sur l'élaboration de la législation nationale. Cependant, au plan communautaire, il faudra attendre plus de vingt ans pour que le règlement 3820/85 soit remanié et limite le temps de travail et pas seulement le temps de conduite dans le règlement ad hoc<sup>63</sup>.

« *Des économistes les plus au fait de la sociologie des relations professionnelles au sein du transport routier, tels ceux du Laboratoire d'Economie des Transports de Lyon*<sup>64</sup>, conviennent que la dérégulation ne garantit pas nécessairement une saine concurrence par les prix, dans la mesure où l'organisation des acteurs sur le marché y est très particulière et historiquement conditionnée par des manières de faire mal portées à évoluer » (F. Ocqueteau, op. cit.). Pour la première fois dans l'histoire du TRM apparaît nettement un fort antagonisme entre des petites entreprises de transport qui se livrent une concurrence exacerbée pour capturer du fret en pratiquant éventuellement un dumping sur les prix... et

---

<sup>59</sup> - in- *Sécurité dans le transport routier de marchandises : contexte économique et régulations locales*, Frédéric Ocqueteau, GAPP-CNRS, Rapport d'étude pour l'ENM et la DISR, avril 1997.

<sup>60</sup> - Le livre vert de la commission européenne a montré que le TRM, utilisant uniquement le diesel, était le plus polluant de tous les modes de transport (Commission, 1992).

<sup>61</sup> - Les chauffeurs (sur route et à l'arrêt, en période de chargement / déchargement) sont 7,8 fois plus souvent victimes d'un accident mortel du travail que la moyenne des ouvriers, ou 2,3 fois plus souvent victimes d'un accident entraînant un arrêt du travail. En matière de sécurité collective, les victimes des poids lourds sur la route sont, par ordre décroissant, les usagers de voitures de tourisme (66,2%), puis les chauffeurs (10,2%), puis les deux roues (8,4%), puis les piétons (8,2%), etc. Rapport Merlet, CRAM, 1995.

<sup>62</sup> - Enquête réalisée par Patrick Hamelin, Directeur de recherche à l'INRETS. Trois grandes enquêtes à façon seront lancées avec la même méthodologie qui permet donc une comparaison temporelle des données recueillies : 1983, 1993 et 1999.

<sup>63</sup> - cf. Règlement n°56/2006 du 15 mars 2006 dans le chapitre sur le Dialogue social au niveau européen.

<sup>64</sup> - Notamment Maurice Bernadet, 1997.

de grands groupes deviennent également prestataires logistiques pour les chargeurs ; antagonisme qui se traduira notamment par une recomposition des représentations employeurs<sup>65</sup>. Ces grands groupes qui se sont majoritairement constitués par rachat de PME en difficulté ont, dans un premier temps du moins, une gestion des ressources humaines qui ne se distingue pas particulièrement de celles des autres entreprises du secteur. Les filiales sont avant tout des centres de profit dans lesquels il convient de maintenir la paix sociale.

La récession qui s'amorce au début des années quatre-vingt-dix, conjuguée à la croissance très soutenue du nombre d'entreprises, accélère la dépendance du TRM vis-à-vis des chargeurs qui imposent des taux de fret bas et reportent sur les transporteurs les contraintes du flux tendu. Ce report des contraintes sur les transporteurs permet aussi aux industriels de basculer du compte propre ou de la location de véhicules industriels, à l'externalisation de leur activité de transporteur vers le compte d'autrui. Dans cette nouvelle configuration, les grandes entreprises de transports sous-traitent<sup>66</sup> elles aussi une partie du véhiculage à des « tractionnaires »<sup>67</sup>, transférant sur ces derniers les marchés les moins rentables et reportant sur eux leurs propres contraintes en termes de respect de réglementations, notamment de réglementation sociale. Le corolaire de ces stratégies est que 80% des entreprises de transport routier françaises emploient moins de 5 salariés (voire moins de 3 pour les entreprises artisanales).

Dans ce secteur composé majoritairement de PME, voire de TPE, la syndicalisation des salariés est alors faible et les intérêts patronaux sont souvent confondus avec ceux des salariés. Le conflit de 1992 déclenché par l'instauration du permis à points et du contrôle a posteriori des disques<sup>68</sup>, témoignera même d'une certaine collusion entre employeurs et salariés qui se retrouveront ensemble dans les barrages face à l'Etat. La gestion des entreprises est alors emprunte d'un certain paternalisme et les rapports sociaux reposent bien souvent sur une culture de « petits arrangements » réciproques et non sur le respect de règles explicites. La rémunération traduit, elle aussi, ce type de gestion. Les salariés échangent des conditions de travail pénibles (en termes de durée du travail notamment) contre une rémunération mensuelle de base relativement faible, mais complétée par de nombreuses primes indexées sur la productivité. La mise à son compte en tant qu'artisan est par ailleurs un espoir de « promotion sociale », grâce à la possibilité d'acheter un véhicule en crédit bail, possibilité entretenue par les grandes entreprises à la recherche de tractionnaires.

A l'issue du conflit de 1992, une première série de mesures d'accompagnement est adoptée par le gouvernement Bérégovoy : la reconstitution partielle des points pallie, en partie, les conséquences de la suspension ou de l'invalidation des permis de conduire... et calme le jeu. Pour la première fois depuis l'avènement de la dérégulation, les pouvoirs publics sont donc contraints à intervenir dans le transport routier. En 1993, les pouvoirs publics qui « *politiquement avaient du reste besoin de recadrer leur rôle et action* » (F. Ocqueteau, op. cit.), confient à une commission du Plan la mission de mettre à plat l'ensemble des problèmes posés par le TRM. La mission est confiée à Georges Dobias, alors directeur de l'INRETS<sup>69</sup>. La concertation engagée par la commission rassemble les pouvoirs publics et les partenaires sociaux : « *Les syndicats ouvriers, traditionnellement peu présents dans la défense des chauffeurs routiers, virent une occasion inespérée d'exister*

<sup>65</sup> - cf. § sur « *Les acteurs du dialogue social dans le TRM* »

<sup>66</sup> - Rappelons que la sous-traitance n'est autorisée que dans une proportion de 15% du chiffre d'affaires lorsque l'entreprise ne possède pas le statut de commissionnaires.

<sup>67</sup> - « Parce qu'ils sont les maillons les plus faibles de la chaîne, ces derniers portent sur leurs épaules le poids d'une fraude structurelle, alors qu'ils ne sont pas nécessairement les plus contrôlés puisqu'ils échappent au salariat » Frédéric Ocqueteau, op. cit.

<sup>68</sup> - Circulaire du 28 août 1992 relative au contrôle et à la pression des excès de vitesse des conducteurs de poids lourds.

<sup>69</sup> - cf. § sur le « *Contrat de Progrès dans le fonctionnement du dialogue social* ».

*dans la commission du Plan et furent du reste abondamment sollicités par la suite pour parvenir à l'édiction d'un accord social sur les temps de service et de repos des chauffeurs », (F. Ocqueteau, op. cit.).*

Le diagnostic de la commission Dobias<sup>70</sup> insiste sur la fraude engendrée par les mécanismes de « *sous-traitance de substitution* », moyen de contourner les règles sociales par un « *salariat déguisé* ». La gageure est alors de sortir de cet état de crise larvée en demeurant dans « *une optique libérale compatible avec le respect des normes européennes* ». Les pouvoirs publics s'emploient donc à faire admettre à la profession deux grands principes : la liberté d'entreprendre devra désormais être assortie de critères d'honorabilité et d'un niveau de formation plus contraignant pour accéder à la profession ; il faut faire en sorte d'assainir les mécanismes de concurrence par un cadre réglementaire où soit clairement affichée la capacité de sanctionner les différentes transgressions. Ces dispositions visant clairement un assainissement économique du secteur ne peuvent s'opérer sans avancées sociales. Or, le constat sur la situation sociale du secteur établi par le rapport de la commission Dobias est rude. La situation est jugée malsaine en raison de :

- L'importance du taux de mobilité traduisant une insatisfaction liée aux conditions de travail ;
- La sous-qualification et le sous-encadrement des personnels ;
- Le salaire brut moyen le plus bas de tout le secteur des transports pour une durée de travail très élevée ;
- L'absence de rémunération des temps autres que la conduite ;
- Des temps de conduite trop longs et des temps de repos trop courts ;
- Le non-respect des limitations de vitesse...

Le rapport précise que : "*Le constat n'est pas artificiellement noir ; il faut rappeler le développement rapide du transport routier, sa grande souplesse, son rôle fondamental dans l'activité économique du pays, pour regretter que ce développement se fasse de façon aussi précaire et ne permettant pas un progrès social correct et un fonctionnement convenable du marché*".

C'est à l'issue de ce rapport que sera élaboré le Contrat de Progrès, véritable document de programmation d'une série de mesures économiques et sociales, dont la mise en œuvre engage l'Etat et les partenaires sociaux du secteur. Le dialogue social y est également contenu en filigrane, puisque pour sortir de cette situation, le Contrat de progrès propose de nouvelles orientations pour le développement du secteur ainsi que la culture des entreprises de transport et des chargeurs et, surtout, il engage :

- L'État : à jouer son rôle de garant de la sécurité routière, à définir les règles du jeu de la concurrence... et à inciter au progrès économique et social.
- Les organisations professionnelles : à s'impliquer beaucoup plus qu'elles ne l'ont fait jusqu'alors dans un rôle d'aide aux entreprises qu'elles fédèrent pour favoriser cette évolution. De même pour les syndicats de salariés.

Le Contrat de Progrès a pris forme et est devenu la doctrine officielle des pouvoirs publics désormais convaincus de la nécessité de changer les « *rappports de force* » entre les acteurs du transport routier « *en agissant autant par la persuasion que par la contrainte, sur des cibles beaucoup plus larges qu'auparavant* ». Dans cet esprit, le volet social du contrat de

---

<sup>70</sup> - *La situation économique et sociale du transport routier de marchandises*, rapport du groupe présidé par Georges Dobias, Commissariat général du Plan, janvier 1993.

progrès se traduira par la signature entre partenaires sociaux de « *l'accord grand routier* » du 23 novembre 1994<sup>71</sup>.

#### **4-2 L'APRES CONTRAT DE PROGRES**

Cet accord fait entrer la France dans une position particulière au sein de l'Union Européenne car il est le premier d'une longue série de textes, réglementaires notamment, qui consacre le principe d'un droit dérogatoire du droit du travail commun en matière de durée du travail et, mais aussi d'un droit « en avance » sur celui des autres Etats-membres, notamment sur la question de la définition de la durée du travail.

Dès la fin des années quatre vingt dix, le décompte et la rémunération de tous les temps accélèrent les revendications françaises en matière d'harmonisation sociale au niveau communautaire. Les distorsions de coût du travail au sein de l'Europe élargie sont également régulièrement invoquées par les employeurs dans les négociations salariales au plan national. L'argumentation se déplace de l'impossibilité rencontrée par les transporteurs à répercuter les augmentations de rémunération sur les chargeurs, vers la crainte du dumping social liée au futur élargissement européen et, enfin, à un argumentaire visant à demander à l'Etat d'encadrer plus étroitement le cabotage.

Ces distorsions relatives à des conditions sociales effectives (écarts de salaire, conditions de travail et coût du travail) deviennent, conjuguées à une conjoncture économique peu favorable et à une difficile mise en œuvre d'une harmonisation sociale européenne, un des principaux freins à une négociation collective ouverte sur la durée du travail et sur la rémunération conventionnelle en France. Les relations employeurs-salariés sont donc depuis plusieurs années tendues et souvent placées sous la menace d'un conflit entre partenaires sociaux mais aussi entre certaines fédérations employeurs et l'Etat.

Les enjeux de ce dialogue social sont également percutés par la structuration du secteur évoquée au début du présent chapitre, avec d'un côté des entreprises, majoritairement des PME, relativement traditionnelles dont le cœur de métier est bien le transport et de l'autre des grands groupes de transport (souvent multimodaux) véritables intégrateurs de toutes les fonctions liées au déplacement physique des marchandises. Cette segmentation induit des intérêts et comportements divergents, notamment dans le cadre de la négociation de branche, dont témoignent actuellement les conflits au sein même des représentations employeurs<sup>72</sup>. Dans ce contexte, c'est le périmètre de la branche professionnelle lui-même qui est mis à mal et l'on peut légitimement se demander si l'agrégation en son sein d'intérêts divergents, voire parfois antagonistes, ne repose pas sur la seule opportunité de pouvoir bénéficier d'un droit dérogatoire en matière de durée du travail ?

### **5. UNE LEGISLATION SUR LA DUREE DU TRAVAIL INSTABLE DEPUIS PLUS DE 20 ANS**

Force est de constater que le corpus des textes, toutes sources de droit confondues, qui encadrent les relations sociales dans le TRM est très largement dominé par la réglementation sur la durée du travail. Parallèlement, depuis plus de 20 ans, le dialogue social s'est instauré dans un contexte de grande instabilité de la législation dans ce domaine. De 1949, date à laquelle est promulgué le premier décret « *déterminant les modalités d'application des dispositions de la loi du 21 juin 1936 sur la durée du temps de travail dans les entreprises de transport par terre* »<sup>73</sup> au dernier décret n°2007-13 du 4 janvier 2007 « *relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises* », un

<sup>71</sup> - cf. § sur le « *Contrat de Progrès dans le fonctionnement du dialogue social* ».

<sup>72</sup> - cf. § sur les représentations employeurs dans le chapitre suivant.

<sup>73</sup> - Décret n°49-1467 du 9 novembre 1949.

grand nombre de textes sont venus compléter, modifier, annuler... les dispositions des textes antérieurs.

A cette multiplicité des textes, dont retracer l'histoire devient une véritable gageure, s'ajoute la multiplicité des acteurs intervenants dans leur élaboration, application et contrôle : le législateur national, les partenaires sociaux, les acteurs du contrôle-sanction... mais aussi le législateur européen et, parallèlement, la multiplicité des sources de droit : loi, décret, ordonnance, code du travail, convention collective, accords de branche, accords d'entreprise, règlements et directives communautaires...

Depuis l'abandon de la TRO et la libéralisation du marché européen des transports, on peut aussi dire que la réglementation sociale joue un rôle important de régulateur dans le fonctionnement des relations professionnelles du secteur du transport routier de marchandises. Le pilier de cette régulation est la durée du travail ; durée du travail qui conditionne le niveau de rémunération des conducteurs mais aussi impacte la sécurité routière tant pour les usagers de la route que pour les conducteurs eux-mêmes.

Il convient par ailleurs de rappeler que la réglementation sur la durée du travail dans les transports en général, et dans le TRM en particulier, est une réglementation dérogatoire du droit commun<sup>74</sup> ; principe que consacrent la législation nationale mais aussi la législation communautaire. De plus, ces dérogations ne sont uniformes ni pour les différentes catégories de salariés (les conducteurs mais pas les sédentaires ; les conducteurs mais pas tous les conducteurs dans les mêmes conditions - grands routiers, courte distance, messagers -...), ni dans tous les secteurs du transport routier de marchandises (longue et courte distance, messagerie... mais aussi compte d'autrui et compte propre).

Dans cette construction labyrinthique, le niveau d'expertise requis pour se retrouver est devenu de plus en plus important. Le dialogue social, et surtout la négociation, se déroule dans un champ complexe (pour ne pas dire miné) qui permet de jouer de tous côtés avec les règles et les procédures, et l'on peut postuler que ce jeu y est bien plus important que dans d'autres secteurs<sup>75</sup>. On peut même dire, que ce cadre dérogatoire est le produit d'un véritable « marchandage » entre les partenaires sociaux qui conduit à ce qu'ils alternent conflits et négociations, en fonction des intérêts respectifs de chacune des parties.

Ce jeu intervient dans le cadre de la branche professionnelle mais aussi avec l'Etat ; un Etat plus interventionniste dans ce secteur qu'ailleurs. En effet, le TRM, secteur réputé à forte conflictualité, tire profit du fait que le « métier » correspond à une occupation de la voie publique pour donner aux conflits sociaux des formes (barrages routiers, opération escargot...) redoutées par la puissance publique. Le maintien de la paix sociale, même dans une période beaucoup moins conflictuelle que celle de la décennie précédente (grands conflits de 1992, 1996, 1997), demeure donc une préoccupation constante de l'Etat et des gouvernements en place<sup>76</sup>.

En matière de réglementation sociale et du contrôle de son application, le ministère des transports est, par ailleurs, investi d'une « quasi » délégation des attributions du ministère du travail dans les autres branches professionnelles, tant en termes d'édiction de la réglementation qu'en termes de suivi de la négociation sociale. L'administration des transports est également dotée de deux corps de contrôle spécifiques. La profession

---

<sup>74</sup> - cf. « Chapitre 2 : Sur les rapports ambigus de la loi et de la négociation ».

<sup>75</sup> - Cette situation n'est pas spécifique au secteur du TRM mais se retrouve dans la plupart des branches professionnelles encadrées par un droit dérogatoire : hôtellerie-restauration, spectacle vivant et audiovisuel, etc. mais il existe peu (voire pas ?) d'analyse comparable à celle de la présente recherche dans ces secteurs.

<sup>76</sup> - cf. § sur « le fonctionnement du dialogue social » dans le chapitre suivant.

entretient donc avec « son » ministère de tutelle des relations de proximité que n'entretiennent pas les autres branches professionnelles avec le ministère du travail.

L'application de la réglementation communautaire et la transposition des directives, mesures elles aussi dérogatoires du droit commun, font obligation à l'administration des transports de s'impliquer dans la publicité des règlements et le contrôle de leur application ainsi que dans l'organisation de la concertation avec les partenaires sociaux sur les conditions de la transposition. Enfin, la difficulté que rencontrent les partenaires sociaux à négocier des accords signés sur la durée du travail oblige l'Etat, pour pallier les vides juridiques, à se substituer à la négociation, si nécessaire.

Ajoutons à cela, que lorsque le patronat demande des mesures économiques (mesures fiscales, allègement de charges sociales...), les syndicats ne sont pas contre mais les conditionnent au respect des accords signés et à la mise en place d'une législation sociale qui tiennent compte de leurs revendications en termes de durée du travail et de rémunération... et se retournent alors vers l'Etat. De plus, compte tenu de la faiblesse des représentations professionnelles nationales au niveau communautaire impliquer l'Etat en France, c'est aussi le mandater pour faire évoluer la réglementation européenne.

Pour autant, il n'est pas certain que l'Etat ait à opposer à ces diverses sollicitations et pressions extérieures, une politique publique clairement définie, ni une organisation de ses services qui puissent lui permettre d'assurer de manière optimum l'ensemble de ses missions.

Le chapitre suivant décrira plus précisément cette situation et essaiera d'étayer les hypothèses formulées précédemment, en s'appuyant sur une présentation des principaux acteurs du dialogue social dans le TRM – organisations employeurs, syndicats de salariés et Etat – et une analyse de leurs stratégies respectives. Le dialogue social étant par définition une matière mouvante et très dépendante du contexte dans lequel il se déroule, plusieurs exemples illustreront son fonctionnement, avant de proposer une analyse plus générale des enjeux auxquels ils se trouvent aujourd'hui confrontés.

## CHAPITRE 2 – INSTANCES ET ACTEURS

Le présent chapitre décrit les instances dans lesquelles se déroule le dialogue social et tente d'appréhender les stratégies des principaux acteurs concernés – représentations employeurs et salariés et l'Etat. Le bilan chronologique, depuis 1994, des résultats de la négociation collective de branche se trouve en annexe.

### 1. LE ROLE FONDATEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les conventions collectives de branche ont, historiquement, constitué le socle fondateur à la fois de la négociation collective et du statut professionnel des salariés. La loi du 11 février 1950, créatrice du régime de la négociation collective, a donné naissance à près d'un millier de conventions collectives de branche et désormais près de 98% de salariés sont couverts par une convention collective. La France a ainsi l'un des taux de couverture conventionnelle les plus élevés d'Europe.

Dans le passé, ces conventions ont joué le rôle d'une première étape de généralisation d'initiatives sociales prises au départ dans les entreprises<sup>77</sup>. Aujourd'hui, l'accord de branche intervient dans deux cas de figure bien distincts :

- D'abord comme **mode de régulation autonome** au sein d'une branche professionnelle bien déterminée par le périmètre de sa convention collective pour : définir ou faire évoluer les classifications professionnelles, augmenter les minima conventionnels, édicter de nouvelles mesures en matière de formation professionnelle... ;
- Ensuite, comme **niveau d'adaptation** pour les accords nationaux interprofessionnels ou la législation. A titre d'exemples, les lois Aubry I et II comme la loi de mai 2004 sur la formation professionnelle et le dialogue social ont donné lieu dans de nombreuses branches professionnelles à la négociation d'accords déclinant leurs dispositions au niveau de la branche concernée.

Le système français de relations professionnelles est en pleine mutation et le TRM n'échappe pas à ce constat. L'articulation traditionnelle entre les différents niveaux de la négociation – l'interprofession, la branche et l'entreprise – est bousculée par la loi Fillon du 4 mai 2004 qui modifie également les règles en matière de représentation syndicale.

L'objectif de cette loi qui résulte d'une position commune signée par les partenaires sociaux<sup>78</sup> est de replacer l'entreprise au centre du dialogue social en envisageant la possibilité d'une autonomie des niveaux de négociation : à certaines conditions les accords d'entreprises peuvent déroger aux textes contractuels signés à un niveau supérieur (la branche). Ces nouvelles dispositions visent, entre autres, à une décentralisation des relations professionnelles : les règles du jeu ont donc, pour partie au moins, changé. C'est, à titre d'exemple, ce que prévoit le dernier décret sur la durée du travail dans le TRM de janvier 2007, en ouvrant la possibilité de décompter les temps sur le quadrimestre si un accord d'entreprise a été négocié ; disposition qui n'exclut pas un accord de branche, mais dans le contexte actuel celui-ci semble difficilement négociable (cf. paragraphes ci-après).

<sup>77</sup> - Cela a été le cas pour la quatrième et la cinquième semaines de congés payés. Cf. « *La négociation collective entre permanence et changement* », Institut Supérieur du Travail, sur site IST.

<sup>78</sup> - L'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 16 juillet 2001 par l'ensemble du patronat (MEDEF, CGPME, UPA) et quatre confédérations (CFDT, FO, CFTC et CGC).

A cette nouvelle donne qui touche l'ensemble des branches professionnelles, s'ajoutent pour le TRM deux autres éléments qui complexifient beaucoup le contexte dans lequel intervient la négociation conventionnelle :

- Le droit en matière de durée du travail des conducteurs qui est un droit dérogatoire du droit commun<sup>79</sup> ;
- Cette même durée du travail est également régie par la réglementation européenne (règlements et directives).

Depuis plusieurs années déjà, ce niveau européen est d'ailleurs venu percuter l'ensemble des dispositions réglementaires et conventionnelles prises – souvent difficilement – au niveau national. Globalement, ces dispositions sont moins favorables aux salariés conducteurs français que les dispositions nationales et la nécessaire transposition de ces textes a été la porte ouverte à la remise en cause des dispositions nationales, dans un contexte économique plus difficile que celui de la période précédente (cf. chapitre précédent). Les paragraphes qui suivent tentent donc de replacer le dialogue social dans ce contexte encore instable : la loi a été promulguée mais on ne peut encore en mesurer les effets.

### 1.1 LE PERIMETRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Signée en 1950, étendue en 1955, la convention collective nationale des transports et des activités auxiliaires (CCNTR)<sup>80</sup> est l'une des premières conventions collectives. Elle détermine le champ d'application professionnel couvert à partir des activités économiques exercées à titre principal par les employeurs composant le champ (codes NAF).

#### Effectifs salariés correspondant au champ de la CCNTR en 2005

NAF	Libellés	Effectifs salariés	%
60-2 B	Transports routiers réguliers de voyageurs	54 823	9%
60-2 G	Autres transports routiers de voyageurs	14 984	3%
60-2 L	Transports routiers de marchandises de proximité	103 949	18%
60-2 M	Transports routiers de marchandises interurbains	197 562	34%
60-2 N	Déménagement	13 752	2%
60-2 P	Location de camions avec conducteurs	20 632	4%
63-1 E	Entreposage non frigorifique	10 678	2%
63-4 A	Messagerie, fret express	51 746	9%
63-4 B	Affrètement	12 013	2%
63-4 C	Organisation des transports internationaux	31 524	5%
64-1 C	Autres activités de courrier	7 748	1%
71-2 A	Location d'autres matériels de transports terrestres (pour partie)	4 019	1%
74-6 Z	Enquêtes et sécurité (partie)	8 696	2%
85-1 J	Ambulances	45 244	8%
	<b>Total</b>	577 370	100%

Source : Unedic. Tableau OPTIL Janvier 2006

<sup>79</sup> - Cf. chapitre précédent et annexe sur la durée du travail des conducteurs routiers.

<sup>80</sup> - Convention collective étendue des transports routiers du 21 décembre 1950, n°3085, Journaux officiels.



Tel que défini par la CCNTR, le champ conventionnel recouvre donc 577 370 emplois<sup>81</sup>. Les deux codes de ce que l'on nomme le TRM restreint (620L et 602M) représentent à eux seuls plus de 40% des ces effectifs.

Rappelons que c'est le fait de posséder un de ces codes NAF qui fait obligation aux entreprises d'appliquer la CCNTR, c'est-à-dire l'ensemble de ses clauses communes, ses annexes et les dispositions des avenants qui, toujours en fonction de leur code NAF, les concernent.

On constate donc que ce champ est très hétérogène puisqu'il concerne à la fois des activités de : déplacement de flux physiques de marchandises, de transport routier de voyageurs, logistiques, des activités commerciales de transit et de commission...

La CCNTR ne propose cependant pas en tant que tel, un regroupement de ces codes délimitant le TRM. Comme le chapitre précédent le décrit, ce périmètre varie d'une source statistique à l'autre. En matière de délimitation du champ conventionnel, ce sont les catégories de la classification des emplois qui conditionnent l'application des dispositions négociées. Le clivage s'opère dans la plupart des cas autour d'une double segmentation : d'une part les conducteurs (ou roulants) et les sédentaires ; d'autre part les différentes catégories de conducteurs (cf. ci-après). Cette approche est logique puisque les salariés auxquels s'appliquent les dispositions conventionnelles sont indifféremment employés dans l'ensemble des activités. La logique de segmentation par rapport aux activités est donc une logique essentiellement économique et celle de la classification des emplois une logique sociale.

## 1.2 LE PARITARISME

Les partenaires sociaux d'une branche professionnelle sont les organisations signataires des clauses communes de la convention collective. En ce qui concerne celle des transports routiers, il y a donc les signataires de la convention à sa création en 1950 (certaines organisations ont d'ailleurs disparu, se sont recomposées ou ont fusionné) et des organisations qui ont adhéré depuis. Pour autant, certaines organisations adhérentes n'ont pas été reconnues par le ministère du travail comme organisations représentatives et ne peuvent donc pas négocier et signer des accords conventionnels. C'est le cas de l'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE) qui a adhéré le 12 novembre 2003 à la CCNTR.

Pour le TRM, aujourd'hui les représentations employeurs sont donc :

- L'union des fédérations de transports (UFT) qui regroupe la Fédération des transports routiers (FNTR) et la fédération des transports et de la logistique (TLF). Ces deux fédérations ont également des syndicats adhérents que représente aussi l'UFT ;
- L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs automobiles (UNOSTRA).

Pour les représentations de salariés, on retrouve les branches route des cinq grandes confédérations :

- La FGTE-CFDT
- FO transports
- La FNST-CGT
- La CFTC des transports
- La CFE-CGC
- Auxquelles s'ajoute la fédération nationale des conducteurs routiers (FNCR)<sup>82</sup>.

---

<sup>81</sup> - Données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL), janvier 2006.

<sup>82</sup> - Qui a adhéré en 1961 et est une organisation reconnue.

Le champ de la CCNTR est également celui des commissions paritaires nationales<sup>83</sup> (Art. 6.1.3) et les organisations ci-dessus sont donc membre de droit de :

- La commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) ;
- La commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) des entreprises de transports routiers et des activités auxiliaires ;
- Des groupes de travail paritaires organisés dans le cadre des instances visées ci-dessus et décidés entre organisations d'employeurs et de salariés.

### 1.3 CONTENU ET STRUCTURE DE LA CCNTR

La structure de la convention collective se décompose en :

- **Un ensemble de clauses communes** qui sont applicables à tous et qui comprennent à :
  - L'article 1, la délimitation du champ de la convention ; \*
  - L'article 2 des dispositions visant sa durée, sa révision et les conditions de sa possible dénonciation ;
  - Les articles 3 et 4 précisent ses conditions d'application ;
  - L'article 5 a trait à la liberté syndicale et à la liberté d'opinion ;
  - L'article 6 définit les conditions de l'exercice syndical mais aussi le fonctionnement du paritarisme de la branche (cf. supra) ;
  - Les articles 7, 8 et 9 précisent le fonctionnement des représentations du personnel dans les entreprises : délégués syndicaux, comités d'entreprises et comités d'établissement...
  - Les articles 10, 11, 15 et 16 concernent les droits et obligations individuels du salarié : conditions d'embauche, contrat de travail, absence et maladie ;
  - L'article 12 édicte des dispositions générales en matière de durée du travail ;
  - L'article 13 porte sur les conditions d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail ;
  - L'article 17 porte sur la rémunération ;
  - L'article 18 sur le personnel intermittent et saisonnier.

Cet ensemble de clauses communes occupe environ 25 pages sur les 1200 de la CCNTR. Une série d'annexes viennent les compléter. Elles portent sur des dispositions s'appliquant à des catégories de personnels spécifiques : les ouvriers (essentiellement les roulants) ; les employés ; les techniciens et agents de maîtrise ; les ingénieurs et cadres. Outre ces dispositions spécifiques, ces annexes contiennent la nomenclature et la définition des différents emplois de chaque catégorie. Trois autres annexes concernent : le régime de retraite et de prévoyance ; les dispositions relatives à la participation des salariés et les dispositions relatives à la formation professionnelle.

Les autres parties de la CCNTR sont constituées par les différents avenants et accords signés depuis sa création. Ils sont regroupés par domaine de négociation : champ d'application de la convention, frais de déplacement des ouvriers, prévoyance, formation... protocoles de fin de conflit. L'important nombre de pages formé par ces avenants, accords et protocoles témoigne de l'activité de la branche en matière de négociation conventionnelle depuis plus d'un demi-siècle mais aussi de la complexité de ce droit conventionnel qui ne représente qu'un complément au droit du travail général (appliqué si aucune disposition conventionnelle ne vient le modifier) et auquel il faut ajouter les dispositions législatives et réglementaires nationales et les règlements et directives communautaires. Au maquis de cette réglementation sociale s'ajoute dans le TRM celui des réglementations techniques, fiscales et économiques (documents transports...). Lorsque l'on examine le tout, et sans remettre en question le bien fondé de ces réglementations, on ne peut qu'être pris de vertige. Lors des entretiens, pratiquement tous nos interlocuteurs nous ont parlé de cette complexité, voire de « carcan réglementaire ». Pour autant, ce sont aussi les partenaires sociaux eux-mêmes qui souvent réclament des réglementations... On peut aussi dire que

---

<sup>83</sup> - Commissions qui seront décrites dans les paragraphes suivant.

cette complexité<sup>84</sup> pèse sur la nature même des relations professionnelles de la branche, notamment en termes de détermination des stratégies d'acteurs, comme tentent de le montrer les paragraphes suivants.

#### 1.4 LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Classiquement, la CCNTR répartit la classification des emplois entre : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Ces catégories sont transversales à l'ensemble des secteurs couverts par la convention : voyageurs, transport en commun, ambulance, services de tourisme, grande remise... On ne retiendra ci-après que la classification « marchandises ».

##### ➤ **Catégorie "ouvriers"**

Cette catégorie comprend essentiellement les conducteurs mais aussi le personnel de manutention et les ouvriers affectés à l'entretien et à la réparation des véhicules. On notera que le récent avenant logistique détermine une classification spécifique pour le personnel roulant des entreprises, y compris de TRM exerçant une fonction logistique<sup>85</sup>.

#### Le personnel roulant « marchandises » de la CCNTR

	Groupe	Définition	Coefficients
Conducteur hautement qualifié	7	Le classement dépend d'un système de points qui prend en compte : - le poids du véhicule : > 19 T = 30 points - la distance : service > 250 km = 20 points - conduite d'un ensemble articulé : 10 points - possession d'un CAP = 10 points Il faut un total de 55 points pour être conducteur hautement qualifié	150 M
Conducteur > 19 T	6		138 M
Conducteur 11 T - 19 T	5		128 M
Conducteur 3,5 T - 11 T	4		120 M
Conducteur < 3,5 T	3 bis		118 M

Pour tous les conducteurs de la CCNTR à partir du groupe 3 (au-delà de 3,5 tonnes), la définition de l'emploi repose sur les éléments suivants :

- Le conducteur est responsable du chargement, de l'arrimage, de la préservation des marchandises et de la garde du véhicule ;
- Il doit être capable d'assurer lui-même les dépannages courants ;
- Il doit être capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident + rapport journalier éventuel ;
- En cas d'heures creuses, utilisation possible des heures à l'entretien du véhicule, lavage, graissage. (matériel et vêtements fournis).

Rappelons que les terminologies "grand routier" ou « longue distance »<sup>86</sup> ne font pas partie de cette classification et ne doivent pas être confondues avec celle de conducteur "hautement qualifié". Ce qui est vrai pour la longue distance, l'est également pour les

<sup>84</sup> - Nous avons travaillé dans de nombreuses branches professionnelles : le secteur sanitaire et social, le spectacle vivant et l'audiovisuel, le négoce de vins, le transport maritime, l'aérien... mais aucune n'est aussi complexe que celle des transports routiers.

<sup>85</sup> - Signé le 30 juin 2004. Cf. Chapitre suivant.

<sup>86</sup> - « Grands routiers » ou « longue distance » : les personnels roulants affectés, dans le TRM, à des services leur faisant obligation de prendre au moins six repos journaliers (on raisonne aussi parfois en 6 nuits ou découchées hors du domicile) par mois hors du domicile. Cf. chapitre 1.

conducteurs de « messagerie »<sup>87</sup> ou les conducteurs de « courte distance »<sup>88</sup>. C'est là un des paradoxes de cette classification que de ne pas être en adéquation avec la définition des métiers de la conduite ordinairement en usage dans la profession mais aussi, et surtout, avec les accords et/ou réglementations définissant ou limitant la durée du travail. La volonté des partenaires sociaux de réformer cette classification a été exprimée depuis longtemps, pour autant les négociations autour de cette réforme n'ont jamais abouti (Cf. § sur la négociation collective ci-après). Cependant, en matière de rémunération, de cotisations retraite..., c'est bien le coefficient de la CCNTR qui est négocié et appliqué, et les différences de rémunération (salaire mais aussi frais de route) et de retraite d'un coefficient à l'autre sont importantes<sup>89</sup>.

Vu de l'extérieur, le rôle joué par la classification est donc pour le moins anachronique, puisque, par définition, l'objectif même d'une classification est de mettre en regard d'un emploi bien identifié, un coefficient. Ainsi, tous les grands routiers sont 150M mais tous les 150 M ne sont pas « grands routiers ». Par ailleurs, pour le décompte du temps de travail, cela conduit à classer comme « grands routiers » des conducteurs qui ont effectivement ces six découchées par mois mais qui le reste du temps peuvent être affectés à d'autres types de transport.

Cette situation risque également d'être percutée dans les mois à venir par ce qui devrait être un des « nouveaux » thèmes du dialogue social : la pénibilité du travail<sup>90</sup>. De nombreux professionnels – employeurs comme salariés – s'accordent pour dire que le travail en messagerie ou en courte distance est aussi pénible, voire plus, que celui des grands routiers. Ainsi, la définition du « grand routier », qui fait de l'absence l'un des principaux critères, ou encore le critère de la distance pris en compte dans le « 150M », qui fondent la différence de rémunération, risquent de devenir des objets de débat entre partenaires sociaux si la pénibilité du travail est mise à l'ordre du jour du dialogue social (soit dans le cadre de la négociation collective, soit dans celui du régime de retraite spécifique du secteur).

### ➤ **Les autres catégories de salariés**

#### **Les employés**

La catégorie « employés » comprend environ 70 emplois, répartis en 9 groupes qui s'échelonnent entre les coefficients 105 et 148,5. Certains de ces emplois peuvent être qualifiés de « transversaux », c'est-à-dire des emplois qui ne sont pas spécifiques au TRM comme ceux de l'entretien, du gardiennage, du secrétariat, de la comptabilité, de l'accueil... mais d'autres sont des emplois du « cœur de métier » comme ceux de la logistique ou de l'exploitation<sup>91</sup>. Si les premiers ont été redéfinis dans le cadre de l'accord logistique, les seconds demeurent mêlés à l'ensemble des métiers administratifs. Or, les emplois de l'exploitation sont certainement ceux qui depuis quelques années ont le plus évolué dans les entreprises de TRM sous l'effet des changements technologiques (NTIC, informatisation des

---

<sup>87</sup> - « Conducteurs de messagerie » : les conducteurs de messagerie sont les personnels roulants affectés, à titre principal, à des services organisés de messagerie, d'enlèvement ou de livraison de marchandises ou de produits dans le cadre de tournées régulières nécessitant, pour une même expédition de domicile à domicile, des opérations de groupage et de dégroupage, et comportant des contraintes spécifiques de délais de livraison.

<sup>88</sup> - « Autres conducteurs » ou « courtes distances » sont les personnels roulants dans les transports routiers de marchandises qui ne sont pas des grands routiers ou des conducteurs de messagerie.

<sup>89</sup> - Cf. § Rémunération au chapitre 1.

<sup>90</sup> - Ce débat est ouvert dans le cadre de la réforme des retraites avec la réouverture de la négociation interprofessionnelle en 2008 ; la pénibilité du travail devant être un des critères à prendre en compte pour déterminer la durée minimum de cotisation ouvrant accès à l'ouverture des droits à la retraite.

<sup>91</sup> - Cf. « *Les métiers de l'exploitation du TRM : des métiers d'avenir ?* » in – Le CEP transports et logistique en Rhône-Alpes, Ithaque pour Conseil Régional, DRTEFP et Altra, 2004.

plannings...) mais aussi des nouvelles organisations du travail qui ont été mises en place. Ainsi, la répartition par familles professionnelles de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports (CNPE) en fait une famille professionnelle<sup>92</sup> à part entière dans sa répartition des emplois : la famille « technique d'exploitation » qui regroupe « *tous les emplois caractérisés par l'utilisation de techniques ou l'application de réglementations, les unes et les autres propres aux activités du transport* ». Dans ce cas également, la classification se trouve donc en porte à faux avec l'appréhension que les professionnels ont de ces métiers.

### **Les techniciens et agents de maîtrise**

Les observations figurant dans le paragraphe précédent valent également pour les 70 emplois répartis en 9 groupes, les groupes 6 à 8 constituant la "haute maîtrise", de la classification. Certains métiers sont propres au TRM : chef de camionnage, chef de quai, sous-chef d'exploitation... d'autres sont transversaux : chef d'atelier, chef de bureau... Ces emplois se répartissent entre le coefficient 150 à 225.

### **Les ingénieurs et cadres**

Cette catégorie comprend 7 groupes et 20 emplois. Le groupe 7 est réservé aux cadres dirigeants. Les emplois concernent tous les chefs de service et les chefs d'agence. Pour cette catégorie, la classification introduit la notion de taille d'entreprise en fonction du parc pour les cadres de l'exploitation marchandises (moins de 25 véhicules, plus de 50...). Rappelons cependant que les PME du transport routier de marchandises comptent, en général, un très petit nombre de cadres (le dirigeant de l'entreprise, éventuellement son adjoint, le chef d'exploitation).

Pour l'ensemble de la classification, seul le coefficient « 150M » propose des critères « classant » avec un système d'attribution de points et, de ce fait, introduit une hiérarchie entre ce coefficient et les autres, fondée sur la qualification : « hautement qualifié ». En effet, l'ensemble de la classification de la CCNTR repose sur un système de classification classique (grille Parodi) qui associe à un emploi, un coefficient. Dans un secteur où la mobilité verticale (hiérarchique) ou horizontale (changement de métier au sein d'une même branche) sont, pour les conducteurs comme pour les sédentaires, très limitées<sup>93</sup>, il nous semble que l'introduction pour chaque coefficient de critères classants qui permettent, par exemple, de distinguer un salarié débutant d'un autre qualifié ou très expérimenté<sup>94</sup> pourrait permettre une certaine mobilité professionnelle. Les critères classants sont utilisés dans le cadre de la refonte de nombreuses classifications de convention collective. Ce mouvement de refonte des classifications est d'ailleurs assez important actuellement car les classifications, parallèlement aux CCN, ont très souvent été définies dans les années 50 et ne sont plus adaptées aux réalités des situations de travail actuelles. En ce sens, la CCNTR est loin d'être une exception.

La CCNTR mériterait donc un sérieux toilettage de sa classification pour être plus opérationnelle et en adéquation avec la réglementation sociale et la vision que les professionnels du secteur ont des situations de travail propre à chaque emploi. Cependant,

---

<sup>92</sup> - Une famille professionnelle est constitué par l'ensemble des emplois qui correspondent à une même finalité et à une même technicité professionnelle, quel que soit le niveau de compétence dans cette technicité. C'est l'ensemble des emplois liés à l'exercice d'une activité de l'entreprise ou un domaine de l'administration de l'entreprise ; c'est l'espace naturel dans lequel évoluent habituellement les salariés et, à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus fréquente de carrière.

<sup>93</sup> - Cf. Analyse des parcours professionnels des sédentaires et conducteurs réalisés in- *Contrat d'études prospectives des métiers du transport et de la logistique en Rhône-Alpes*, Conseil Régional Rhône-Alpes, DRTEFP, Partenaires sociaux, 2003, 102 pages.

<sup>94</sup> - Bien d'autres critères peuvent être retenus : autonomie, responsabilité... Cependant, tous les syndicats de salariés ne sont pas d'accord avec cette conception de la classification. Ainsi, si la CFDT défend généralement les critères classant ; la CGT, généralement, s'y oppose.

comme nous l'avons évoqué pour les conducteurs, la négociation sur ce point a souvent échoué au cours des dix dernières années. Et, comme le montreront les paragraphes suivants, la stratégie d'une partie des partenaires sociaux est plutôt de contourner l'obstacle en sectorisant la négociation.

## 2. LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Contrairement à ce qui se passe dans de nombreux Etats membres de l'Union Européenne, le droit français ne réserve pas certains domaines à la loi et d'autres à la négociation collective. Par ailleurs, en France, l'accord issu d'une négociation collective s'applique à tous les salariés et pas aux seuls syndiqués des organisations signataires comme dans d'autres pays. La négociation collective vise à conclure des accords négociés entre partenaires sociaux ; ils constituent des avenants à la CCNTR que l'Etat (le ministère du Travail) peut étendre ou non. Lorsqu'ils sont étendus, ils deviennent de véritables « lois professionnelles », ce qui en assure le bénéfice à tous les salariés de la branche, indépendamment de leur appartenance syndicale. La procédure d'extension et l'application à tous les salariés d'une branche professionnelle, qui donnent à l'accord un effet proprement réglementaire, sont des caractéristiques propres au système de négociation collective français (cf. introduction sur le dialogue social).

Rappelons que la loi Fillon<sup>95</sup> de mai 2004 sur la réforme du dialogue social consacre une nouvelle hiérarchie du droit entre la loi, les accords de branche et les accords d'entreprise ainsi que le principe majoritaire pour la ratification des accords de branche. Si les effets de ces nouvelles dispositions ne semblent pas encore s'être faits sentir dans le TRM, néanmoins elles auront, sans nul doute, un impact sur la négociation de branche des années à venir<sup>96</sup>, tant sur son contenu que sur la recomposition des stratégies employeurs et salariés en matière de négociation collective.

### 2.1 LA NEGOCIATION COLLECTIVE CONVENTIONNELLE : PARITARISME OU TRIPARTISME ?

Dans toutes les branches professionnelles, les accords sont négociés dans le cadre d'une commission mixte paritaire<sup>97</sup>. La commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) est l'enceinte où se négocient tous les accords nationaux venant compléter, actualiser et modifier la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires. Elle est composée des partenaires sociaux du secteur et se réunit sous la présidence du chef du bureau de la négociation collective, des statuts et de représentation du personnel de la DGMT. L'Etat se trouve ainsi placé en situation de président et d'animateur du paritarisme.

Cette commission a compétence pour l'ensemble des secteurs couverts par la CCNTR. L'ordre du jour est fixé à la demande des partenaires sociaux et sa constitution est, en tant que telle, un enjeu entre eux. Le bureau de la négociation collective anime les réunions, rédige les comptes rendus qui sont adressés pour information à l'inspection du travail des transports, au cabinet du ministre... mais pas aux partenaires sociaux. En revanche, chaque partenaire est responsable de son propre compte-rendu auprès de ses mandants. Le bureau de la négociation collective est également en charge du bilan annuel de la négociation<sup>98</sup> et élabore une note hebdomadaire de conjoncture sociale qui est adressée au cabinet, au directeur et sous-directeurs de la DGMT, au bureau de la réglementation, à l'ITT...

---

<sup>95</sup> - Cf. Introduction.

<sup>96</sup> - A titre d'exemple, des craintes existent du côté des organisations de salariés de voir se signer des accords d'entreprises avec décompte des heures sur 4 mois, et ce même en l'absence d'un accord de branche, comme l'autorise le décret de 2007 sur la durée du travail.

<sup>97</sup> - Il existe aussi une commission mixte paritaire des transports urbains, une commission mixte paritaire pour les voies ferrées et une commission mixte paritaire pour la RATP.

<sup>98</sup> - Ce bilan est repris dans « *La conjoncture sociale du TRM* » publié par l'Observatoire social des transports, une ou deux fois par an.

Le paritarisme fonctionne donc en matière de négociation exclusivement avec des moyens mis à disposition par l'Etat ; cette commission n'ayant, par ailleurs, pas de budget spécifique de fonctionnement. Dans cette configuration, les partenaires sont dépendants de l'Etat, au moins matériellement, pour organiser la négociation. Cette situation est celle de bien des branches professionnelles ; certaines d'entre elles ont cependant créé un fonds d'aide au fonctionnement du paritarisme<sup>99</sup> qui leur permet de disposer de moyens financiers pour se réunir, avoir recours à des expertises extérieures partagées... Vu de l'extérieur, il nous semble contradictoire que l'Etat prône l'autonomie des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social (concertation, négociation...) <sup>100</sup> et que, dans le même temps, il exerce sur la négociation une forte tutelle<sup>101</sup>. Cette situation permet de dire qu'en matière de négociation collective dans le TRM, le tripartisme prévaut sur le paritarisme.

### Bilan de l'activité de la CNIC

	Nb réunions CNP de la CCNTR	Nb Textes conventionnels signés	Toutes activités	TRM	TRV	Transport de fonds	Transports sanitaires	Prestations logistiques	Déménagement	Course	TPU
2005	40	12	1	1	2	1		1	2	1	3
2004	57	14	3	1	5		2	1	1		1
2003	37	6		1	1			1	2		1
2002	40	13		5	4	1		1			2

Source : rapport annuel d'activité de la CNIC

Depuis quelques années l'activité de cette commission mixte paritaire n'a cessé d'augmenter : de 28 réunions annuelles en 1996, on est passé à une quarantaine (tous secteurs confondus) en 2005. Le tableau ci-après montre aussi que les résultats de ces négociations varient d'une année à l'autre et que le TRM n'est plus le seul secteur, loin de là, à conclure des accords. La négociation collective s'est développée dans les autres secteurs : le TRV, le transport de fonds, les transports sanitaires, les prestations logistiques, le déménagement, la course... Par ailleurs, le tableau montre également que les avenants à la CCNTR concernant tous les secteurs d'activité ne représentent pas l'essentiel des activités de la négociation. On notera également que certains accords peuvent demander plusieurs années de négociation. Cela a entre autres été le cas de l'accord sur la logistique<sup>102</sup>, de celui sur la course...

### 2.2 LA NEGOCIATION COLLECTIVE : UN BILAN CONTRASTE

Le présent paragraphe repose sur le commentaire de l'annexe « bilan de la négociation collective dans le TRM ». Ce bilan a été réalisé à partir :

- Du bilan de la négociation collective réalisé chaque année par le bureau de la négociation collective ;
- De la note actuelle de conjoncture du TRM de l'Observatoire social des transports.

Il détaille pour les cinq dernières années, le contenu et les résultats de cette négociation et pour les années 1994 à 2000 reprend les principaux accords signés et la listes des organisations signataires. De 1994 à fin décembre 2006, ce sont trente cinq accords ou avenants à la CCNTR qui ont été signés dans le TRM. En comparaison d'autres branches

<sup>99</sup> - Ces fonds fonctionnent avec un pourcentage (en général très faible 0, 0x%) prélevé sur les entreprises via une collecte directe ou souvent les OPCA qui reversent ensuite au « fonds d'aide pour le paritarisme ». Ces fonds permettent aux branches professionnelles qui les ont mis en place de trouver une réelle autonomie dans la négociation mais aussi de développer une expertise partagée qui est une véritable aide à la négociation : expertise sur les rémunérations, les classifications...

<sup>100</sup> - Cf. les discours gouvernementaux récents.

<sup>101</sup> - Cf. § « L'état régulateur », ci-après

<sup>102</sup> - La négociation de l'accord logistiques est pris comme exemple du fonctionnement de la négociation collective dans le chapitre suivant.

professionnelles, on peut dire qu'en matière de négociation collective, la branche est plutôt active tant en terme de nombre de réunion que d'accords signés.

Les négociations collectives qui ont débouché sur des avenants à la CCNTR ont porté sur l'ensemble du champ ouvert au dialogue social :

- La rémunération : une dizaine d'accords de 1999 à 2004 portant sur les frais de déplacements ouvriers et autant sur les rémunérations conventionnelles ;
- La prévoyance, avec plusieurs accords (1999, 2000, 2001) ;
- La formation professionnelle : création de l'OPCA Transports (1994) ; instauration des formations professionnelles obligatoires (FIMO-FCOS) en 1995 ; nouvelle répartition de l'assiette des cotisations pour les moins de 10 salariés (1998) ; création du CFP conducteurs et du BEP conduite et service, accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie (2004)... ;
- La participation (2004)... ;
- Le droit syndical : liberté syndicale (1998) ;
- L'interdiction de circuler le dimanche (1996)...

... Auxquels il faut ajouter l'accord sur la création du congé de fin d'activité (CFA) négocié en 1997 et modifié plusieurs fois depuis, ainsi que des protocoles de fin de conflit (1992, 1996, 1998).

Cependant, au-delà de ce dynamisme de la négociation collective, il convient aussi de constater que depuis « *l'accord social du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite de marchandises grands routiers ou longue distance* », dont il a été déjà beaucoup question dans les paragraphes précédents, pas moins de huit avenants à ce texte ont été négociés de 1994 à 2001. Ils portent sur : les rémunérations minimales, les repos compensateurs et les temps de service. En revanche, et si on excepte l'accord sur le travail de nuit (2001), aucun autre accord sur la durée du travail n'a été négocié pour les autres catégories de conducteurs ou de sédentaires. Ainsi, les accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) qui figurent dans la CCNTR concernent le transport sanitaire, le déménagement, le transport de voyageurs... mais pas le TRM. La négociation a toujours échoué sur ce point, si tant est qu'il ait été mis à l'ordre du jour. Cette situation illustre le constat dressé dans le paragraphe suivant sur « *les relations ambiguës entretenues par la réglementation et la négociation* ».

Le deuxième point de blocage de la négociation porte sur l'impossibilité à faire aboutir une négociation sur la classification des emplois du TRM de la convention, dont on a pu constater précédemment l'inadaptation. Cette question a été remise à l'ordre du jour de la négociation en 2003 et 2004. Durée du travail et classification sont des points liés. Il nous semble en effet que l'enjeu de la négociation sur la classification contient, en germe, une remise en question de l'application du système dérogatoire au droit du travail commun qui concerne les conducteurs, et tout particulièrement les conducteurs grands routiers. Ainsi, les négociations sur les classifications qui ont abouti concernent le personnel de la logistique ; personnel sédentaire auquel s'applique le droit commun sur la durée du travail.

Pour compléter ces propos, les prochaines négociations seront dans la ligne de « l'accord sur la logistique » et porteront sur une définition et une classification des emplois dans le secteur de la messagerie et dans celui des commissionnaires de transport (terrestres, maritime, aérien et douane compris). Cette sectorisation de la négociation, si elle a sa logique en termes d'efficacité, aboutit néanmoins petit à petit à une sectorisation de la CCNTR, à un certain désintérêt pour la négociation de dispositions qui pourraient être communes à l'ensemble de la branche transport routier et activités auxiliaires. On peut alors se demander si à terme cette sectorisation ne conduira pas à un éclatement de la convention collective et, par voie de conséquence, de la branche elle-même ?



En ce qui concerne la position des partenaires sociaux par rapport à la ratification de ces accords issus de la négociation, on notera qu'à l'exception du dernier d'entre eux (7 décembre 2006) portant sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles<sup>103</sup>, les deux principales organisations employeurs ont toujours donné mandat à l'union fédérale des transports (UFT) pour signer, affichant ainsi en matière de négociation collective en tout cas, leur convergence de vues. L'Unosra a également ratifié tous les accords, donnant même parfois mandat à l'UFT à l'exception partagée avec la FNTR du dernier accord précédemment mentionné.

La FGTE-CFDT a ratifié la plupart de ces accords, à l'exception notoire de l'accord sur la politique salariale conventionnelle de 2002<sup>104</sup>. La CGT a signé très peu d'accords à l'exception de ceux portant sur la formation professionnelle et la participation. Par ailleurs, la CGT est l'un des rares syndicats du secteur à pratiquer la signature avec réserve ou l'adhésion non signataire<sup>105</sup>. FO-UNCP a ratifié bon nombre de ces accords. Elle a en particulier été la seule organisation avec la CFDT à signer l'accord social de 1994. Elle s'est également engagée au côté de la FNCR et de la CFE-CGC pour signer l'accord conventionnel de 2002. En ce qui concerne les autres organisations on peut dire que globalement elles ratifient, en général, les accords.

Enfin, à l'exception des accords portant sur les « grands routiers » dérogatoire du droit commun en termes de durée du travail, tous les accords ont été étendus par le ministère du travail. Ils s'appliquent donc tous à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la CCNTR.

Certaines années semblent avoir été plus propices à la négociation que d'autres, bien qu'il faille nuancer ce propos puisque les négociations s'étalent souvent (accords logistiques...) sur plusieurs années. L'année 2001 a été particulièrement positive en matière de résultats de la négociation puisque trois importants accords ont été négociés et signés : l'accord sur le travail de nuit, celui sur le frais des déplacements et celui sur les rémunérations minimales conventionnelles. Notons que depuis 2002, date de publication de la directive relative à l'aménagement du temps de travail des travailleurs mobiles du TRM, les négociations se sont déroulées dans une conjoncture sociale dominée par les événements européens et en 2004, parallèlement à la concertation organisée en vue de la transposition de la directive<sup>106</sup> ; concertation qui n'a pas débouché sur une prise de position commune des partenaires sociaux<sup>107</sup>.

### **3. LES LIEUX DU PARITARISME**

#### **3.1 LA CNPE ROUTE**

Créée en 1985 par accord de branche, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) des transports routiers et activités auxiliaires a pour principale mission de promouvoir l'emploi et la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. La CNPE fait l'objet d'une annexe de la CCNTR qui en précise l'organisation et le fonctionnement. Elle est également dotée d'un règlement intérieur.

On peut situer la création de cette CNPE dans le cadre de ce que l'on nomme au début des années 1980, « la politique contractuelle » de l'Etat ; politique portée essentiellement par la délégation à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du travail. Les

<sup>103</sup> - Cf. § sur « les représentations employeurs ».

<sup>104</sup> - Cf. § sur « les représentations salariées ».

<sup>105</sup> - Un syndicat non signataire peut après extension d'un accord se déclarer adhérent à celui-ci.

<sup>106</sup> - La date limite de transposition était le 23 mars 2005.

<sup>107</sup> - Cf. Chapitre suivant sur le fonctionnement du dialogue social.

branches sont encouragées à créer des structures paritaires pour échanger sur la situation de l'emploi et de la formation professionnelle ; deux domaines plus consensuels pour les partenaires sociaux que ceux de la classification ou de la rémunération. Cette politique contractuelle qui s'inscrit explicitement dans l'idée de développer le dialogue social de branche, et repose sur l'idée que pour mieux négocier par la suite, les partenaires sociaux doivent apprendre à mieux se connaître et à débattre sur la base d'une expertise partagée sur l'emploi et la formation professionnelle, d'autant plus que les partenaires sociaux qui œuvrent dans le cadre de la concertation sont les mêmes que ceux qui négocient.

Cette politique a débouché sur la création des CNPE, sur la conclusion de contrat d'études prospectives (CEP), dont celui des transports routiers de marchandises qui fut en 1989 l'un des premiers, et sur la mise en place d'observatoires paritaires de branche.

Les CNPE ont, à notre avis, largement contribué à renforcer l'identité des branches professionnelles, voire à la créer lorsqu'il s'agit d'une branche nouvelle. Cette appréciation vaut aussi pour le TRM. Compte tenu de ce qui précède, on peut également dire que les CNPE sont devenues aujourd'hui des instances privilégiées du versant « concertation » du dialogue social de branche. Si au niveau européen, les comités de dialogue social sectoriel remplissent les mêmes fonctions (cf. chapitre 4), au niveau régional, la déclinaison de ce type d'instance est restée, dans la plupart des branches professionnelles, très limitée. Dans le TRM, les commissions de suivi des accords sociaux remplissent parfois des missions analogues mais elles sont placées sous la tutelle de l'administration qui en assure la présidence et les anime (cf. § suivant).

#### ➤ **Les missions de la CNPE**

L'ensemble de la mission de la CNPE peut se décliner comme suit :

- En matière d'emploi et de qualification :
  - Permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi et des qualifications et leur évolution ;
  - Analyser la situation de l'emploi et des qualifications et leur évolution quantitative et qualitative ;
  - Identifier les indicateurs de tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle les plus pertinents...
- En matière de formation professionnelle :
  - Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
  - Rechercher avec les pouvoirs publics et l'ensemble des organisations intéressées les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
  - Formuler à cet effet des observations et propositions...
  - Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
  - Tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ;
  - Faire évoluer périodiquement la liste de ces titres, diplômes et qualification ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche.

#### ➤ **La CNPE : une instance paritaire**

La CNPE n'est pas une instance de négociation, comme la CNIC, mais une instance de concertation. Instance paritaire et autonome, elle se réunit sous la présidence tournante d'un représentant salarié ou d'un représentant employeur, en plénière ou en groupes de travail créés conjonctuellement comme, par exemple, à l'occasion de la transposition des directives communautaires.

Elle n'est pas dotée d'un budget de fonctionnement propre et fonctionne sur la collecte des « fonds affectés » (?). Elle publie un bilan d'activité annuel. Son périmètre est celui de la CCNTR ; ses membres sont ceux qui ont ratifié la convention. L'Etat, via la sous-direction du travail et des affaires sociales de la DGMT, participe à ses réunions.

L'avis des partenaires sociaux est unanime pour dire que le dialogue social fonctionne bien au sein de la CNPE. Les travaux sont nombreux et souvent l'occasion d'échanges avec des experts venus de l'extérieur. A titre d'exemple, l'ordre du jour de la CNPEF Route de juillet 2006 a été consacré à la mise en œuvre de la démarche prospective de l'observatoire paritaire des transports et de la logistique : synthèse des attentes régionales (via les conseillers formations emploi de l'AFT-IFTIM), note de la direction des études et recherches du ministère du travail (DARES), débat sur la prospective en matière d'emplois...

La politique de formation de la branche est définie par les partenaires sociaux dans le cadre de la CNPE, l'OPCA transports<sup>108</sup> n'en étant que l'outil de collecte et de redistribution des fonds auprès des entreprises. Cependant, comme dans bien d'autres branches professionnelles, il existe un décalage important de moyens entre l'OPCA et la CNPE qui fait que, les mêmes partenaires siégeant dans les deux instances, les deux instances sont fortement liées. Rappelons que la gestion des OPCA est elle aussi paritaire (cf. ci-après).

La CNPE publie également chaque année un « rapport annuel de branche » comme la loi lui en fait obligation<sup>109</sup>. Ce rapport contient des données sur : l'évolution de la situation économique dans la branche, l'évolution de la situation de l'emploi, la politique de rémunération...

#### ➤ **L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Depuis de nombreuses années, la CCNTR élabore des « *Tableaux de bord emploi-formation* ». C'est d'ailleurs l'une des premières branches professionnelles à être entrée depuis aussi longtemps dans cette logique d'observation des métiers et des qualifications<sup>110</sup>, tout comme à avoir construit son observation sociale autour de la notion de familles professionnelles<sup>111</sup>.

Dans le cadre de l'accord national du 25 novembre 2004 « *relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport* »<sup>112</sup>, la branche a mis en place un observatoire prospectif des métiers et qualifications dans le transport et la logistique (OPTL) qui assiste la CNPE dans ses missions de suivi de l'emploi et de la formation professionnelle. Il donne un nouveau cadre à la production des tableaux de bord et, surtout, en fait une démarche non plus seulement employeur mais paritaire : « *Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire... est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CNPE* ». L'OPTL prévoit également de décliner cette démarche au niveau régional. Le premier rapport annuel de l'OPTL, « *Estimations 2005 et prévisions 2006* » est paru en janvier 2006.

---

<sup>108</sup> - L'OPCA Transports a été créé par un accord national le 28 décembre 1994, soit relativement tard par rapport aux autres OPCA de branche. Il regroupe l'ensemble des modes de transport : aérien, maritime... et pas seulement le transport routier. Son périmètre d'intervention est donc plus large que celui de la CCNTR.

<sup>109</sup> - Dispositions de l'art. L.132-12 du code du travail.

<sup>110</sup> - Cf. « *Les observatoires paritaires du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle* », Ithaque pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 1993

<sup>111</sup> - Pour autant, ces familles professionnelles sont différentes des FAP définies par l'Insee.

<sup>112</sup> - Cet accord décline pour les transports routiers, les principales dispositions de la loi sur la formation professionnelle et le dialogue social de mai 2004 (Loi Fillon).

### **3.2 LES PARTENAIRES SOCIAUX CO-GESTIONNAIRES**

Les attributions de la CNPE et son fonctionnement, en font un lieu privilégié du dialogue social de branche mais ce n'est pas le seul. Les partenaires sociaux sont aussi co-gestionnaires d'un certain nombre d'autres organismes : l'OPCA Transports, la caisse de retraite et de prévoyance (CARCEPT), du régime de prévoyance en cas d'inaptitude à la conduite (IPRIAC), du fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité (FONGECFA)...

A l'instar de ce qui se passe au niveau interprofessionnel, le paritarisme est donc aussi en situation de gestionnaire de la plupart des organismes sociaux spécifiques de la branche. Ils ont donc de nombreuses occasions de se rencontrer en dehors du contexte de la négociation collective. Ces missions gestionnaires impliquent également la nécessaire cohésion de la branche. L'éclatement de celle-ci, comme celle des autres branches, remettrait en cause l'existence même de ces organismes. Par ailleurs, ces organismes recouvrant tout, ou une bonne partie, du champ conventionnel, leur pérennité est économiquement mieux assurée que dans des branches moins importantes. Il n'en reste que la démographie du secteur pèse sur leur gestion. Ainsi, le vieillissement de la population du TRM met en péril l'équilibre financier du FONGECFA ; équilibre qui devient alors un sujet de préoccupation pour les partenaires sociaux... et, à terme, des inquiétudes pèsent également sur la CARCEPT.

Ces quelques éléments montrent l'importance de la branche en termes de relations professionnelles et, plus particulièrement de paritarisme, mais ils en suggèrent également la fragilité.

## **4. LES REPRESENTATIONS EMPLOYEURS**

Les trois principales fonctions des organisations employeurs, toutes branches confondues, sont : d'assurer la promotion des entreprises, d'offrir des services à leurs adhérents et d'exercer un partenariat social ; le cœur de ce partenariat demeurant la négociation collective (cf. supra).

Or, le paysage patronal français est pluriel au niveau interprofessionnel (MEDEF, CGPME, UPA) et encore davantage au niveau des branches, comme l'illustre le cas du TRM. Cette situation implique qu'il n'y a pas toujours consensus entre ces organisations. Ainsi, sur la question de la décentralisation de la négociation collective, pour certaines représentations patronales l'avenir est à la négociation d'entreprise alors que pour d'autres, il est au niveau de la branche professionnelle. Une autre ligne de fracture tourne autour de la place de l'Etat dans la régulation sociale : certaines organisations contestent à l'Etat son interventionnisme trop fréquent dans la négociation, comme dans la gestion de la protection sociale ; d'autres sollicitent son intervention dans la régulation économique, mais aussi dans la régulation des relations professionnelles, voire sa « protection » par rapport à la libéralisation du marché et à l'absence d'harmonisation sociale.

Les organisations patronales du TRM sont, pour certaines d'entre elles, adhérentes à ces organisations interprofessionnelles et traversées elles aussi par ces courants contradictoires qui, en fonction des enjeux entre partenaires sociaux, peuvent conduire les différents courants à s'unir ou à s'affronter.

### **4.1 LA FEDERATION NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS (FNTR)**

En 1933, les professionnels de la route de plusieurs départements se regroupent pour créer la Fédération nationale des transports français (FNTF). En 1945, la fusion de cette organisation avec l'Union nationale des transports (UNTR) donne naissance à la FNTR. En

1948, la FNTR participe à la création de l'International Road Union (IRU) et en 1957, elle est membre fondateur de l'Association pour la formation dans les transports (AFT).

Aujourd'hui, la FNTR revendique 12 500 entreprises adhérentes représentant plus de 240 000 salariés. Elle se donne pour mission « *La défense et la promotion des intérêts, de l'image et de la pérennité des entreprises et du secteur du Transport Routier de Marchandises français* » et affiche comme valeurs : « *Le sens du collectif et le souci de la durée* ».

#### ➤ **Son organisation et ses adhérents**

« *Les adhérents sont des chefs d'entreprises de toutes tailles – de la très petite entreprise au grand groupe – de toutes spécialités et de toutes régions* ». Si quelques groupes adhèrent à la FNTR, l'exemple le plus emblématique étant celui de GEODIS, la FNTR demeure majoritairement une fédération de PME dont les activités sont principalement celles du transport routier de marchandises. Elle est adhérente à l'Union nationale des prestataires de services (UNPS) de la CGPME.

Avant son 61<sup>ème</sup> congrès (2006), la FNTR était présidée par quatre vice-présidents ; situation pour le moins atypique mais qui, compte tenu de la personnalité de ceux-ci, témoigne de la volonté d'afficher la diversité des adhérents : les PME peuvent se reconnaître en Bernard Liebart, Patrick Vermot-Desroches et Georges Causse, tous trois étant ou ayant été patrons de PME, et les groupes dans la personne de François Branche, ex-PDG de Géodis. Après le 60<sup>ème</sup> congrès, il ne reste plus que deux co-présidents<sup>113</sup>. Si les présidences changent, la FNTR est animée depuis de nombreuses années par le même délégué général : Jean-Paul Deneuveille.

Elle est la seule fédération à être présente sur l'ensemble du territoire national à travers une cinquantaine d'unions départementales et régionales : « *Cette configuration, unique dans le secteur du transport routier, donne un poids particulier à la FNTR en terme de lobbying et de représentation* ». Elle dénombre 190 collaborateurs permanents et 1150 professionnels sont investis dans ses conseils d'administration national, départementaux et régionaux.

Les relations entre la base et le sommet ne sont pas toujours faciles comme en témoignent les deux exemples ci-après. Dans les années quatre-vingt-dix, la prise de position claire de la FNTR en faveur du contrat de progrès a accentué le clivage entre des PME prêtes « à avancer sur le social » et les autres. Ceci entraîne, dans le Sud-Ouest en particulier, le départ de bon nombre de patrons pour fonder l'Organisation des conducteurs routiers européens (OTRE). Plus récemment, en 2005, la « base » de la FNTR secoue la présidence<sup>114</sup> qui convoque en septembre une convention exceptionnelle pour expliquer « *en quoi les mesures que nous avons obtenues de Dominique Perben constituent des solutions. Et cela en faisant preuve de pédagogie, ce qui n'est pas toujours évident* ». 22 présidents de région et 750 professionnels participent à cette manifestation qui se déroule à huis clos. Sur le social, la principale revendication de la base est alors « *le dégrèvement des charges sociales sur les heures d'attente* ».

Dans ce contexte et pour ne pas perdre le contact avec sa base, la FNTR a mis en place un système d'enquête auprès de ses adhérents qui lui permet de « *prendre le pouls des entreprises* ». A ce jour, deux enquêtes ont été conduites, en 2004 et en 2005.

---

<sup>113</sup> - François Branche, co-président de la FNTR depuis 2003, ex-directeur général de Géodis, puis administrateur. Patrick Vermot-Desroches, directeur de Vécotel (PME du transport et logistique), président de la FNTR Franche-Comté depuis 2002, vice-président de la FNTR nationale depuis 2003.

<sup>114</sup> - « *La base secoue la présidence* », Officiel des transports, n°2325, 23 septembre 2005.

En 2004, l'enquête a porté sur 1 500 entreprises et a permis de préciser les attentes des entreprises de TRM en matière sociale, européenne et économique. Ses résultats confortent la FNTR dans ses positions en particulier sur le fait que les règles sociales spécifiques à la France apparaissent aux entreprises comme contraignantes, et ce, surtout par rapport aux autres pays européens. Dans cette enquête, la moitié des chefs d'entreprise « *soulignent que, globalement, le climat social est bon mais que la réglementation relative au temps de travail a modifié l'état d'esprit du personnel de manière importante : la principale attente des salariés concerne l'augmentation des rémunérations. Les deux tiers des chefs d'entreprise interrogés confirment que leurs salariés seraient prêts à travailler plus, pour gagner davantage* ».

En 2005, l'enquête a permis de constater que « *les entreprises vont mieux... mais restent en situation de crise* ». Les dossiers jugés prioritaires par les chefs d'entreprise sont dans l'ordre : le régime du travailleur mobile (74% des répondants), l'harmonisation de la TIPP (69%), la limitation du cabotage et la suppression de la location transfrontalière avec conducteurs (53%) et les contrôles sur route (41%)<sup>115</sup>. Les résultats montrent aussi que 80% des entreprises bénéficient des allègements de charge liés à la loi Fillon.

### **Des experts au service de la profession**

La FNTR s'est également dotée d'une équipe d'experts qui suit au plan national tous les dossiers professionnels sur lesquels s'appuient les relais FNTR en région « *et ce dans tous les domaines en lien avec la vie de l'entreprise : social, juridique, économie, technique, technologie, Europe et international, fiscalité, environnement, circulation, infrastructures, intermodalité...* ».

Ces expertises servent de support au travail des commissions, groupes de travail et de réflexion qui rassemblent les adhérents. Elles sont organisées selon :

- Une logique verticale et thématique pour les commissions nationales professionnelles (CNP) qui permet de traiter distinctement les questions économiques, sociales, techniques ou environnementales pour l'ensemble des « métiers » du TRM ;
- Une logique horizontale pour les commissions nationales spécialisées (CNS) par « métiers et spécialités » qui sont des lieux d'échanges entre professionnels d'un même métier. Ce sont elles qui assurent l'interface avec les administrations de tutelle et l'environnement économique et institutionnel. « *Avec ses commissions nationales spécialisées, espaces de réflexion et de concertation, la FNTR offre aux entreprises de transport la possibilité de se retrouver, dans un esprit club, entre professionnels et experts d'une même spécialité* ».

La liste des CNS témoigne de l'importance de certaines activités (messagerie, bennes, citernes...) ou de certains frets (bois, transport d'animaux vivants,...) parmi les adhérents de la FNTR<sup>116</sup>. Cette segmentation est intéressante, car elle rompt avec une approche plus « corporatiste » de la profession de transporteur comme en témoigne également la terminologie « un esprit club » et le mixage au sein de ces CNS entre les professionnels et les experts.

### **La commission sociale de la FNTR**

Présidée par un professionnel, la commission sociale de la FNTR suit l'ensemble des sujets sociaux qui intéressent les entreprises afin de constituer un lieu d'information et de propositions : allègements des charges sociales, simplifications, contrôles, réformes

---

<sup>115</sup> - La généralisation du 44 tonnes suscite en revanche des réactions très partagées.

<sup>116</sup> - Liste des CNS : Transport des animaux vivants, citernes pulvérisants, masses indivisibles, bois, voitures pilotes, bennes TP, bennes grand volume ou céréaliers, transport de voitures, moins de 3,5 tonnes, messagerie, liquides alimentaires, conteneurs, volumineux.

nécessaires... Mais elle mène aussi une réflexion sur les perspectives de recrutement, la gestion des ressources humaines et la politique de l'emploi dans le secteur.

Elle se réunit 4 à 5 fois par an, suit parallèlement les travaux des différentes commissions sociales paritaires et formule des préconisations. Elle travaille à la fois au niveau national et au niveau européen. Ses travaux sont préparés par la délégation aux affaires sociales et juridiques de la fédération.

Actuellement, elle développe une réflexion approfondie sur le régime du travailleur mobile européen, dossier porté par la FNTR depuis plusieurs années : "*L'objectif de ce nouveau régime est de permettre aux entreprises françaises, pénalisées par des charges sociales excessives, de retrouver leur compétitivité face à la concurrence européenne*".

### ➤ **Les prises de position de la FNTR en matière sociale**

Dans un document intitulé : « *la FNTR, acteur clé du progrès dans le TRM* »<sup>117</sup>, la FNTR revendique, entre autres, au plan social :

- D'être membre fondateur de l'Association pour la formation dans les transports (AFT) (1957) ;
- De s'être opposée au permis à points (1992) ;
- D'avoir lancé l'idée d'un contrat de progrès, de l'avoir signé, puis d'avoir œuvré pour sa mise en place (1993-1994) ;
- D'avoir proposé la mise en place d'un salaire minimum professionnel garanti (SMPG) (1997) ;
- D'avoir participé à la création du Fonds pour la gestion du congé de fin d'activité (FONGEFCA) (1997) ;
- D'avoir mis en lumière, à travers une enquête sur le système Willy Betz, le problème crucial de la concurrence des pays de l'Est dans l'optique de l'élargissement de l'Union Européenne (1999). Action qui débouchera sur la création d'une attestation conducteur<sup>118</sup> mise en place au niveau européen ;
- D'avoir manifesté aux frontières pour obtenir une transposition des lois Aubry dans le secteur routier (2000) ;
- « *Pour développer le dialogue social* », de s'être inscrite à la pointe des négociations paritaires sur le travail de nuit (2001) ;
- D'avoir fait inscrire dans la loi sur la modernisation des PME un chapitre sur le cabotage routier qui y est défini et encadré. La loi impose l'application des règles sociales du pays d'accueil au conducteur qui cabote, alors que c'était la règle sociale du pays d'origine qui était jusque là appliquée dans les opérations de cabotages routiers (2005) ;

En revanche, elle n'a pas signé l'accord sur les augmentations de salaires signé entre TLF et les 5 organisations syndicales de salariés en décembre 2006 (cf. § sur cet accord dans le chapitre 3). Au cours de cette longue période, évoquée très brièvement ci-dessus, plusieurs thèmes sont récurrents dans les positions de la FNTR au plan social, notamment la lutte contre le dumping social en Europe et la demande de règles pour mieux encadrer le cabotage.

### ➤ **La FNTR et l'Europe**

La FNTR a souvent mis en avant « *l'exception sociale française* » qui pénalise le transport routier français : les entreprises françaises de TRM décomptent tous les temps d'activité et

---

<sup>117</sup> - Cf. site internet de la FNTR.

<sup>118</sup> - Attestation de conducteur : titre attestant que le conducteur originaire d'un pays tiers contrôlé sur route dans l'UE est rémunéré aux conditions législatives et réglementaires du pays de l'Union européenne qui l'emploie.

les temps d'attente, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36<sup>ème</sup> heure... Dans ce contexte, l'appel à la régulation par l'Etat est depuis de nombreuses années une revendication de la FNTR : « *Le libéralisme non contrôlé est un facteur puissant de la dégradation de la compétitivité européenne* ».

En plus du constat d'une hausse importante des charges d'exploitation<sup>119</sup>, la FNTR met en avant, pour expliquer la crise que traverse le secteur, plusieurs handicaps concurrentiels majeurs pour les entreprises françaises : la TIPP, la fiscalité et le coût du travail<sup>120</sup>. Dans ce contexte, les chantiers à développer sont : les allègements de charges<sup>121</sup>, l'harmonisation de la législation européenne, l'emploi, le social et la clarification des représentations professionnelles<sup>122</sup>. Pour la FNTR, le social reste l'enjeu central du TRM... « *surtout avec l'élargissement trop rapide de mai 2004* »<sup>123</sup>.

Malgré tout, la FNTR est convaincu que les écarts de coûts salariaux entre pays européens se réduiront dans le temps. Les emplois les plus exposés à ce différentiel sont les conducteurs internationaux, voire les longues distances. Deux propositions peuvent alors être énoncées :

- La mise en œuvre d'un régime du travailleur mobile européen s'appliquant aux conducteurs « *dans lequel on ne recherche pas une baisse du revenu salarial, mais une baisse du coût salarial* ». Ce régime spécifique s'inspire de ce qui se fait dans le maritime et qui permet de rapprocher les niveaux de charges des conducteurs français de leurs homologues étrangers pour donner au pavillon français les moyens d'être compétitif en Europe. En 2006, la FNTR précise qu'elle a mandaté l'UFT (cf. § suivant) pour prolonger la réflexion au plan paritaire.
- La mise en œuvre d'un « *indice européen social conducteurs* », une sorte de panier des coûts... l'Etat s'engageant à assurer par des aides ou des baisses de charges ciblées la convergence progressive des coûts salariaux.

Au plan européen<sup>124</sup>, la FNTR considère donc qu'il est urgent d'harmoniser les règles de concurrence dans une Europe élargie à 25. Elle considère également que le cabotage a été une variable d'ajustement pour le pavillon des autres Etats membres et que, par conséquent, il est urgent de l'encadrer ; encadrement qui doit porter à la fois sur la circulation du véhicule et l'application au conducteur des règles de détachement.

Elle sera confortée dans son analyse par le rapport Hillmeyer (cf. chapitre 1) et par les mesures gouvernementales qui en découleront. En effet, ce rapport sera suivi des travaux des commissions Gressier pour « l'économique », Dobias pour « le social » ; travaux qui définiront les grands axes du Plan gouvernemental transport de Gilles de Robien, présenté le 8 septembre 2004.

En ce qui concerne le cabotage, « *dossier en souffrance depuis longtemps* », le Plan propose une sanction d'immobilisation du véhicule pour exercice illégal du cabotage et des mesures d'encadrement portant sur le caractère temporaire du cabotage (au maximum 30 jours consécutifs et au maximum 45 jours sur l'année) et application du régime du

<sup>119</sup> - Tous les coûts augmentent mais surtout le gazole. De 2002 à 2005, l'évolution du coût d'un ensemble routier en longue distance a augmenté de plus de 3% et de 5,5% pour la courte distance.

<sup>120</sup> - L'expertise de la FNTR en matière de coût du travail s'appuie sur les résultats d'une enquête confiée, en 1999, au cabinet Prognos par la Commission européenne. Selon cette enquête, les coûts horaires français sont les plus élevés d'Europe : + 20%.

<sup>121</sup> - L'enquête réalisée par la FNTR en 2004 montre que sur les 1 500 entreprises interrogées, 80% bénéficient des allègements de charges Fillon, soit un impact moyen par conducteur de 3 900 à 5 304 €/an.

<sup>122</sup> - Dossier de presse pour la convention exceptionnelle réunie par la FNTR le 15 septembre 2005.

<sup>123</sup> - Discours de clôture de la présidence de la FNTR au Congrès d'octobre 2005.

<sup>124</sup> - in – *Plan d'Initiative Européenne*, 2003.



détachement pour les conducteurs qui cabotent (décision qui sera confortée par le Commissaire européen aux transports : les règles du détachement s'appliquent au cabotage<sup>125</sup>), donnant ainsi, au moins partiellement, satisfaction aux revendications de la FNTR.

Ces revendications pour limiter les effets de la libéralisation du marché européen n'empêchent pas la FNTR de développer une importante activité à Bruxelles qui s'appuie sur une délégation permanente : « *Il est aujourd'hui indispensable d'être présents en Région et à Paris, ainsi qu'à Strasbourg et à Bruxelles. La politique des transports, tout comme le marché des transports, se décline avant tout à un échelon international et européen* ». De plus, le président de la commission des affaires sociales de clos<sup>126</sup> (dont la FNTR est l'unique membre français<sup>127</sup>) est depuis plusieurs années Georges Causse, ex-vice-président de la fédération. En plus de mener une activité de lobbying au plan européen, cette délégation assure également une veille sur l'actualité et les décisions européennes en lien avec le TRM.

La FNTR demeure convaincue que « *pour peu que nous ayons une vision plus européenne et moins défensive franco-française (et donc perdue d'avance), nous pourrions trouver chez nos collègues européens, même à l'Est, des points de convergence...* »<sup>128</sup>.

Enfin, la FNTR s'oppose également à la pratique du tractionnariat : « *Une partie significative du mal vient de dysfonctionnements à l'intérieur même de la profession, de ceux-là même qui développent le tractionnariat de plus en plus vers l'Est, « troquent » le transport contre d'autres opérations* »<sup>129</sup>. Ces dysfonctionnements sont aussi vus par la fédération comme découlant d'une faiblesse des contrôles et le principal reproche formulé à l'égard de l'Etat par la FNTR lors de ses derniers congrès est : « *son incapacité ou même son absence de volonté* » pour faire appliquer les textes votés. Selon elle « *Le contrôle est devenu discriminant et aggrave l'inégalité des conditions de concurrence* ».

#### ➤ **La FNTR : vers un syndicalisme au service des PME du secteur ?**

Plus généralement, la FNTR revendique d'être le représentant du patronat routier (négociation, lobbying<sup>130</sup>) mais, depuis quelques années, également un « *syndicat de services* » qui accompagne les entreprises notamment dans la gestion de leur dossier social<sup>131</sup>. La complexité particulière de la réglementation dans le TRM, la crainte corrélative de « *se retrouver aux prud'hommes* », un environnement économique et social de plus en plus complexe font que les représentations de la Fédération au plus près du terrain (fédérations régionales ou syndicats départementaux) sont devenues pour les PME de véritables conseils en matière de gestion des ressources humaines : conseil juridique et social, paie... mais aussi parfois conseil en matière de gestion du dialogue social dans les entreprises. Dans les régions, certains syndicats ont d'ailleurs créé des sociétés de services<sup>132</sup> qui proposent aux adhérents un accompagnement et un conseil personnalisés.

---

<sup>125</sup> Directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs.

<sup>126</sup> - L'International Road Transport Union est la plus importante organisation d'employeurs des transports routiers au niveau international et européen (cf. chapitre 4).

<sup>127</sup> - Contrairement à TLF qui est représentée à Bruxelles via le MEDEF par l'UNICE (cf. chapitre suivant).

<sup>128</sup> - Discours de clôture du congrès de la FNTR d'octobre 2005.

<sup>129</sup> - in – *Conférence de presse* à l'issue du Congrès, 26 octobre 2004.

<sup>130</sup> - A titre d'exemple : la FNTR a engagé en mars 2005 une campagne nationale de lobbying auprès des parlementaires sur l'avenir même du secteur du TRM.

<sup>131</sup> - « *Deux cents collaborateurs, proches des entreprises, maillent le territoire et développent des services à valeur ajoutée* », *Conférence de presse* du 26 octobre 2004.

<sup>132</sup> - Conseil assistance juridique Nord-Transports (Lille), Stratej conseil transport (Lyon), Agir assistance (Nantes), Trans'paie (Strasbourg).

## 4.2 FEDERATION DES ENTREPRISES DE TRANSPORT ET LOGISTIQUE DE FRANCE (TLF).

La Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) est un syndicat professionnel issu de la fusion, en 1998, de la Chambre syndicale des loueurs et transporteurs industriels (CLTI) et de la Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT). Un des principaux artisans de ce rapprochement entre la CLTI et la FFOCT est Georges Meylan, PDG de la SAMAT, qui a de plus élargi l'aire d'influence de la CLTI en l'ouvrant aux transports industriels « *dans une approche de globalisation* »<sup>133</sup>. La Chambre syndicale des loueurs a été ainsi amenée à s'élargir au transport : l'organisation professionnelle s'est adaptée au marché. Parallèlement, « *les cultures libérales de la CLTI et de la FFOCT étaient assez proches et les tailles des entreprises adhérentes facilitaient en outre une identité commune* »<sup>134</sup> ce qui les conduisaient naturellement vers un rapprochement.

En 2006, TLF regroupe 4.500 entreprises, soit 230.000 salariés et 19 milliards d'euros de CA annuel, exerçant une activité de transport de marchandises, de location de véhicules industriels ou d'organisation de transports. TLF revendique un nombre beaucoup moins important d'entreprises adhérentes que la FNTR (4 500 contre 12 500) mais exactement le même nombre de salariés. Cependant, plus que la taille ou le nombre d'entreprises adhérentes, TLF revendique surtout d'être « *la fédération la plus représentative de l'ensemble des métiers composant la chaîne du transport multimodal : transport routier industriel, location de véhicules industriels, affrètement routier, maritime, aérien et logistique overseas, logistique de distribution, groupage, messagerie, express, transport maritime et multimodal, opérations douanières et fiscales* ».

### ➤ **Les grandes orientations de la politique de la Fédération**

Les objectifs de TLF sont de :

- « *constituer une organisation représentative de tous les métiers du transport et de la logistique,*
- *rassembler les entreprises de tous types et de toutes tailles, unies par une même conception exigeante, dynamique et moderne de leur métier,*
- *promouvoir les métiers du transport et de la logistique et les faire reconnaître comme essentiels à la vie économique,*
- *assurer la défense de l'initiative individuelle et de l'entreprise privée dans ces métiers,*
- *améliorer l'image de la profession,*
- *acquérir la dimension européenne et internationale propre à assurer de façon satisfaisante la représentation et la défense de ses adhérents,*
- *fournir aux entreprises adhérentes les informations et services correspondant à leurs besoins, dans le cadre de métiers en mutation rapide et permanente, dans tous leurs aspects* ».

On notera que ces objectifs insistent beaucoup sur le fait de représenter « tous les métiers du transport et de la logistique », à l'encontre de la FNTR qui elle revendique d'être avant tout l'organisation des « transporteurs ».

### ➤ **L'organisation de TLF**

L'organisation de TLF repose sur 7 conseils de métier, 3 commissions, 9 délégations régionales, 17 conseils professionnels régionaux et 15 syndicats adhérents. Parmi les syndicats adhérents figurent majoritairement des organisateurs de transport : commissionnaires, transitaires et groupiers de fret (aérien notamment). Cette structuration fait dire de TLF qu'elle rassemble les transporteurs et leurs clients, les chargeurs via leurs

<sup>133</sup> - in - Entretien avec Georges Drouin, vice-président du CNPF, L'Officiel des transports, mai 98.

<sup>134</sup> - in - Entretien avec Georges Drouin, op. cit.

mandataires et qu'à ce titre, en matière sociale notamment, elle fédère des intérêts contradictoires.

### **Les conseils de métier**

La répartition par conseils de métier correspond aux commissions nationales professionnelles de la FNTR, cependant la segmentation n'est pas la même. Alors que les CNP suivaient pour leur majorité une segmentation « produits », les conseils de métiers TLF se partagent entre une répartition modale (route, fer, maritime multimodal) et une répartition par activités (location de véhicules industriels, messagerie express, douane et supply-chain<sup>135</sup>).

### **La commission sociale de TLF**

Trois commissions ont été créées : commission fiscalité, commission nouvelles technologies de l'information et de la communication et commission sociale et formation professionnelle. La commission sociale est présidée par un chef d'entreprise et s'appuie sur le travail d'une petite équipe de permanents de la fédération et de sa responsable.

En 2005, le rapport de la Commission sociale qui fait partie du rapport annuel d'activité de TLF, rappelle qu'il a été décidé de redynamiser le pôle social de l'organisation en :

- clarifiant les postes et la répartition des tâches de ses permanents ;
- redéployant le rôle de la Commission sociale « *au-delà de son rôle technique de préparation des dossiers sociaux* » sur celui de force de proposition des mandats sociaux ;
- organisant la diffusion et la valorisation de l'information sociale notamment par la création de nouveaux produits : revue de presse sociale, revue de jurisprudence professionnelle<sup>136</sup>...

Au-delà de l'activité liée à l'actualité sociale de la profession, notamment à la négociation de branche, la commission sociale développe des activités qui lui sont propres :

- Mise en place en 2004, d'un groupe de travail « rémunérations » qui s'est donné comme objectif de lancer une enquête TLF sur les rémunérations réelles par catégorie professionnelle.
- Enquête sur l'opportunité de créer un baccalauréat professionnel de conduite routière.
- L'actualisation de la CCN a donné lieu à la mise en place de neuf groupes de travail thématique dont deux en 2004 ont terminé leurs travaux : le groupe de travail « *Pratique des métiers de la conduite* » et le groupe « *Règles relatives aux rémunérations conventionnelles* ». Ces groupes sont animés par des professionnels.
- Réflexion sur les conditions d'attribution des frais de déplacement dans le cadre d'un groupe de travail ad hoc en 2005.

#### **➤ L'argument de l'emploi**

Dans ses relations avec l'Etat et les collectivités territoriales (Conseils Régionaux notamment), TLF met en avant l'argument de l'emploi. Ainsi, en 2005, lors de la première rencontre de cette organisation avec le nouveau ministre des transports, elle propose un ensemble de huit mesures qui doivent permettre de créer ou de sauver 150 000 postes de travail, dont « *50 000 de grands routiers qui risquent de disparaître dans les trois ans à venir* »<sup>137</sup>, ainsi que de redynamiser les activités internationales et logistiques (300 000 emplois directs) qui « *sont progressivement touchées par l'inertie* ». Les propositions de refonte de la CCNTR faite par TLF iront d'ailleurs dans ce sens. TLF s'engage donc à

<sup>135</sup> - L'appellation supply chain semble être ici préférée à celle de logistique.

<sup>136</sup> - L'année suivante le rapport de la Commission sociale précise que cette activité s'est traduite par la réalisation de 12 circulaires techniques, 28 revues de presse sociale et l'organisation en région d'une dizaine de « petits-déjeuners sociaux ».

<sup>137</sup> - in - TLF et l'Unostra jouent la carte de l'emploi, Officiel des transporteurs, n°2317, juillet 2006 .

donner l'exemple via « le développement de pôles de compétitivité, la création d'emplois à valeur ajoutée de façon directe ou indirecte et la préservation de métiers menacés par la concurrence extérieure ».

➤ **Dans la ligne de la refondation sociale**

Parmi les « 16 mesures urgentes pour sauver le pavillon routier français », manifeste publié en juin 2003 et cosigné par TLF, l'AFTRI, Unostra et OTRE, figure la réforme des normes sociales, objectif décliné en trois mesures :

1) Adapter la réglementation sociale aux contraintes spécifiques et à l'organisation du travail : la transposition de la directive européenne sur le temps de travail des personnels mobiles doit s'intégrer dans une démarche globale d'adaptation de la réglementation de la durée du travail dans le secteur des transports routiers ; cette adaptation passant par un assouplissement du régime des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

2) Recentrer le dialogue social au niveau de l'entreprise : « Refuser toute nouvelle contrainte sociale de portée générale (qui se traduirait en particulier par un alourdissement des charges) ne doit pas pour autant interdire tout progrès social dans les entreprises auxquelles il faut attribuer de nouvelles négociations sociales. Il faut activer le principe du mandatement syndical de façon à en permettre la mise en œuvre directe dans les entreprises de transport ».

3) Favoriser l'expérimentation dans un cadre décentralisé : « Le déferlement de textes législatifs et réglementaires rend quasiment impossible leur application et handicape fortement les professionnels français. Il faut adapter l'application des textes à la vie des entreprises en favorisant les réglementations régionales et locales dans un cadre sécurisé. Ces expérimentations devront permettre de faciliter la gestion du personnel et d'accroître la souplesse nécessaire au fonctionnement des activités de service ».

Un an plus tard, l'Université de TLF, intitulée « La refondation sociale, acte II » a consacré une plénière à : « La réforme du dialogue social : réalité ou leurre ? ». Le rappel du remaniement des règles du jeu de la négociation collective par la loi du 24 mai 2004 a été suivi d'un débat sur les avantages et les inconvénients de la réforme appliquée au secteur des transports sous l'angle technique ; puis « le débat s'est ensuite engagé sur les accords de méthode qui permettent un traitement négocié et si possible froid des restructurations et licenciements économiques. L'expérience des accords de méthode négociés dans la profession confirme leur rôle d'accompagnement des mutations, sous réserve d'un projet social clair, décentralisé, impliquant au plus près du terrain »<sup>138</sup>.

On retiendra donc qu'en matière de dialogue social, TLF se situe dans la ligne de la refondation sociale du MEDEF, organisation dont elle est adhérente. TLF est associée aux travaux menés au sein des commissions sociales du MEDEF et plus particulièrement de son Groupement professionnel des services (GPS) : emploi des personnes handicapées, emploi des seniors, réflexions sur le contrat unique de travail...

➤ **La refonte de la CCNTR**

TLF s'est préparée à la refonte des classifications, comme en témoigne la création du groupe de travail sur les rémunérations évoqué au paragraphe précédent. Elle a également demandé à ce que cette question soit mise à l'ordre du jour de la négociation collective. Cette demande a été précédée d'un travail de réflexion d'un groupe de travail spécifique TLF sur le toilettage et la modernisation des postes et la définition d'emploi des différentes nomenclatures de la CCNTR ; réflexions qui se poursuivent pour compléter ce projet par :

- la détermination du champ conventionnel ;

<sup>138</sup> - in-« Rapport d'activité TLF 2005 ».

- l'organisation du travail ;
- la rémunération conventionnelle des personnels occupant des emplois spécifiques ;
- l'articulation avec les éventuels dispositifs antérieurs...

TLF a également participé aux négociations sur l'avenant « *personnels coursiers de la CCNTR* », signé en décembre 2005. Rappelons que le syndicat national des transports légers (SNTL), dont dépend cette activité, est un des syndicats affiliés à TLF. En 2005, TLF a également demandé à l'Union fédérale des transports (UFT)<sup>139</sup> d'ouvrir une négociation sur le métier de commissionnaires (terrestre, maritime, aérien et douane) pour la mise au point d'un protocole spécifique à cette activité et « *ceci dans une démarche similaire à celle menée par les prestataires logistiques* ». En 2006, une demande analogue a été formulée pour les métiers de la messagerie.

Pour TLF, la refonte de la classification de la CCNTR demeure donc d'actualité. Cependant, compte tenu des difficultés rencontrées pour renégocier l'ensemble de la classification évoquées précédemment, la demande d'ouverture de négociation est sectorisée : d'abord la logistique, puis la course, les commissionnaires, la messagerie...

### 4.3 L'UNOSTRA

#### ➤ **Présentation et organisation**

Créée en 1956, l'Union nationale des organisations syndicales des transporteurs automobiles (UNOSTRA) regroupe majoritairement les entreprises de moins de 10 salariés.

Le Conseil national de l'union est l'instance où sont arrêtées les grandes orientations de la politique professionnelle de l'UNOSTRA. Il élit tous les trois ans le président national et renouvelle chaque année un tiers de son conseil d'administration. Le conseil national est composé des représentants des 16 unions régionales ainsi que de ceux des membres associés et participatifs. Il est présidé par le Président de l'UNOSTRA qui le réunit au moins trois fois par an.

L'Unostra compte également plusieurs commissions techniques : transports exceptionnels, transports légers, technique et NTIC, transport de personnes, déménagement, containers maritimes... et une commission sociale et professionnelle.

La formation professionnelle initiale et continue des salariés du transport routier constitue l'une de ses priorités. Elle a créé en 1966 Promotrans, organisme de formation, où elle siège au conseil d'administration.

L'Unostra est également « *farouchement convaincue de la nécessité qu'ont les petites et moyennes entreprises de transport routier de se rapprocher et de se regrouper sous toutes formes. Elle coopère avec Unicooptrans, fédération des coopératives et groupements de transport, dont elle soutient et encourage l'action* ».

Au niveau européen, l'Unostra est présente sur la scène internationale en siégeant au conseil d'administration de l'Union européenne des transports routiers (UETR), association européenne dont elle est membre fondateur et dont l'objectif est notamment de faire prendre en compte dans le processus d'harmonisation européenne, les intérêts des petites et moyennes entreprises du TRM.

L'UNOSTRA est par ailleurs membre adhérent de l'Association française du transport routier international (AFTRI) et « *obtient ainsi de nombreuses informations indispensables aux entreprises assurant des trafics internationaux* ».

---

<sup>139</sup> - Cf. § ci-après

### ➤ **Les grandes orientations de l'Unostra**

« L'Unostra revendique l'instauration d'un environnement libéral tempéré par le maintien d'un minimum de règles simples, harmonisées, applicables, appliquées et contrôlées ». L'Unostra a cosigné les « 16 mesures urgentes pour sauver le pavillon routier français » (cf. supra) dont trois mesures concernent plus particulièrement le social. Il nous semble cependant difficile pour l'union de faire passer auprès de sa base toutes les orientations de ces mesures et notamment un discours qui recentre le dialogue social au niveau des entreprises et prescrit la réactivation par voie législative du principe du mandatement syndical ; mesures prônées par TLF.

Cependant, force est de constater que l'Unostra a ratifié, soit directement, soit en donnant mandat à l'UFT, la plupart des grands accords sociaux de ces dernières années (cf. § sur le bilan de la négociation collective de branche). Elle a même pris des positions souvent moins conservatrices que celles des deux grandes fédérations employeurs sur les questions sociales. En 2002, elle plaide pour que la refonte du 3820/85 (temps de conduite et de repos) s'effectue en cohérence avec la directive sur le temps de travail et la réglementation française : « Nous sommes favorables à une réduction de 56 à 52 heures plafond de temps de conduite et de repos journalier... Il ne s'agit pas de tirer le social français vers le bas mais le social européen vers le haut »<sup>140</sup>. On peut même dire que si l'Unostra a été traversée ces dernières années par des dissensions internes, c'est davantage sur des questions de régulation fiscale que sur des questions de régulation sociale. Ainsi, le jugement plutôt favorable que les instances nationales ont porté sur le plan de Robien a été battu en brèche par plusieurs unions régionales (Nord, Bourgogne, Franche-Comté) qui porteront d'ailleurs à la tête de la Fédération quelques mois plus tard une représentante de cette contestation.

C'est essentiellement la question du gazole et la demande du rétablissement d'une TIPP flottante qui fait débat, et non, on s'en doute : « le décompte trimestriel des heures qui donnera plus de souplesse. Quant à la garantie mensuelle de rémunération, beaucoup d'entreprises sont déjà au-dessus en réglant les grands routiers sur 186 heures et les courtes distances à 156 heures par mois. Si l'on peut regretter que le gouvernement n'ait pas baissé les charges, je tiens ce plan pour la première pierre d'un édifice européen »<sup>141</sup>.

En 2004, l'Unostra élit à sa présidence, une femme, présidente de la Fédération Franche-Comté ; seconde femme après Sabine Schermann (ex-vice présidente nationale de la FNTR) à être élue à la tête d'une fédération patronale du transport routier. Elle est élue sur un programme centré sur la réorganisation de la Fédération, contre un autre candidat qui a mis en essentiellement en avant l'harmonisation sociale européenne.

#### **4.4 ORGANISATION DES TRANSPORTEURS ROUTIERS EUROPEENS (OTRE)**

L'OTRE est née d'une dissidence de la FNTR, suite aux manifestations de septembre 2000 pour protester contre la hausse du prix des carburants et obtenir une baisse de la TIPP. « La FNTR a demandé la levée des barrages qui bloquaient les approvisionnements auprès des raffineries, mais 17 fédérations départementales ont refusé de s'exécuter, estimant que les allègements fiscaux obtenus ainsi que la manière dont les négociations avaient été menées étaient insatisfaisants. Deux jours après la levée des barrages, les instances fédérales décidaient de sanctionner cette attitude et retiraient le label FNTR à 17 syndicats dont la plupart sont implantés en Aquitaine, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon et PACA. Les 14 fédérations exclues créent le 4 octobre 2000 l'OTRE. »<sup>142</sup>.

<sup>140</sup> - in - « Tirer le social européen vers le haut », congrès de l'Unostra d'octobre 2002, Officiel des transporteurs, n°2189, octobre 2002.

<sup>141</sup> - Philippe Fournier, président de l'Unostra Paca et administrateur provisoire de l'Unostra. In - « Les désaccords sur fond d'élections », Officiel des transporteurs, n°2277, septembre 2004.

<sup>142</sup> - in - Officiel des transporteurs, n°2097.

En 2002, la justice a reconnu à l'OTRE le droit de siéger dans les comités régionaux des transports et les commissions de sanction administratives ; décision rendue en Aquitaine au détriment de la FNTR<sup>143</sup>. En revanche, et bien qu'ayant adhéré à la CCNTR, l'OTRE n'est pas reconnue par le ministère du travail comme une fédération patronale représentative et ne participe donc pas à la négociation collective. Cette organisation réclame depuis plusieurs années des élections professionnelles pour que soit prouvée sa représentativité. Les ministères du travail et des transports semblent se renvoyer la balle sur ce point. L'OTRE a certainement compté sur son appartenance à l'UPR pour être défendue par les autres fédérations, apparemment sans succès sur ce point.

L'OTRE revendique 3 000 adhérents<sup>144</sup>. Sur le plan social, elle s'est alignée sur les positions de l'Union des professionnels de la route (UPR)<sup>145</sup> dont elle est membre, notamment en ce qui concerne le rétablissement du plafond des allègements Fillon à 1,7 fois le SMIC et les allègements des charges sociales sur les heures autres que la conduite. Elle témoigne également du désarroi dans lequel sont aujourd'hui de nombreuses petites entreprises face à la complexité de la question sociale : « *Nous sommes largués au niveau social. C'est chaque fois un casse-tête de plus* »<sup>146</sup>.

Cependant, l'Unostra, comme l'OTRE se sont retrouvées confrontées ces dernières années à la difficulté de mobiliser les petites entreprises du secteur dans des actions revendicatives sur la voie publique<sup>147</sup>. Le durcissement de la position des forces de l'ordre à l'égard de ce type de manifestations (enlèvement des camions, menaces de garde à vue ou de retrait des permis de conduire) y est certes pour quelque chose mais plus généralement le petit patronat routier semble moins mobilisé que par le passé pour entamer des actions d'envergure. Par ailleurs, le temps où les organisations syndicales de salariés manifestaient avec les employeurs est lui aussi révolu. Lors des manifestations de 2004, la FNST-CGT et la Fédération FO transports ont toutes deux appelé les salariés à se désolidariser de l'action mise en place par Unostra et OTRE : « *Que les salariés ne se laissent pas abuser... le fond de la démarche patronale est d'obtenir une nouvelle étape de casse sociale par la transposition intégrale des directives européennes sur le temps de travail* »<sup>148</sup>.

#### 4.5 UNE REPRESENTATION EMPLOYEUR IMPORTANTE MAIS ECLATEE

Comme le montrent les paragraphes ci-dessus, et à l'instar de ce qui se passe dans d'autres branches professionnelles des services, la représentation des employeurs du TRM est éclatée en plusieurs fédérations : FNTR, TLF, Unostra, OTRE... Cet éclatement repose sur des cultures différentes, la taille des entreprises, l'approche du marché... mais aussi, et peut-être surtout, sur la représentation par grands métiers qui prévaut au sein de chaque fédération. La FNTR rassemble principalement les transporteurs, TLF l'ensemble des acteurs de la filière transport et l'Unostra les petites entreprises souvent spécialisées sur des certains trafics au niveau national et sous-traitante des autres.

Si en quelques années le paysage des représentations professionnelles employeurs du TRM tend à se complexifier, les mouvements de scission-rapprochement entre fédérations sont inhérents à leur histoire : « *Le schisme remonte à 1947 et a pour origine une divergence*

<sup>143</sup> - in- Officiel des transporteurs, n°2205.

<sup>144</sup> - in- « *les routiers menacés de retrait de permis s'ils bloquent Paris* », Le Monde, 23 novembre 2004.

<sup>145</sup> - Cf. § suivant.

<sup>146</sup> - Déclaration de Jean-Pierre Morlin, Président de l'OTRE au 5<sup>ème</sup> congrès national de l'OTRE à Poitiers en 2005 qui rassemblait 200 participants. *Officiel des transporteurs*, n°2301, 11 mars 2005.

<sup>147</sup> - Appel national à la manifestation face à l'envolée du prix du carburant en septembre 2005 pour l'Unostra, manifestation conjointe Unostra Nord et OTRE sur le report de paiement de la taxe professionnelle et la convocation d'Etats généraux du transport en décembre 2004.

<sup>148</sup> - in-« *Les routiers menacés de retrait du permis s'ils bloquent Paris* », Le Monde, 23 novembre 2004.

*d'interprétation du décret de coordination rail-route, sur fond politique, qui a provoqué la scission entre la FNTR et l'Unostra. Depuis, les relations entre les organisations professionnelles se sont jouées sur l'air de je t'aime-moi-non-plus »<sup>149</sup>.*

Jusqu'au milieu des années quatre-vingt dix, très schématiquement, la FNTR a regroupé les grandes et moyennes entreprises et l'Unostra les artisans. Les loueurs de la Chambre syndicale des loueurs de véhicules (CSNLVI) « vivaient en marge sur un marché constitué essentiellement d'une clientèle de parcs propres et les adhérents de la Fédération française des commissionnaires et auxiliaires (FFCAT) n'étaient pas encore devenus des organisateurs de transport. Les quelques grands groupes en gestation avaient créés leur club : le Groupement des grandes entreprises de transports »<sup>150</sup>. L'ouverture du grand marché européen, ressenti comme une menace par les transporteurs français, a accéléré les premiers regroupements. La FFCAT a rejoint la Fédération nationale de la messagerie pour constituer la Fédération française des commissionnaires et organisateurs de transport (FFOCT)<sup>151</sup> qui fédérait ainsi tous les modes.

Le conflit sur le permis à point (1992) provoqua une recomposition des organisations : la chambre syndicale des loueurs devint une organisation professionnelle routière à part entière regroupant loueurs et transporteurs, sous le nom de Chambre des loueurs et transporteurs industriels (CLTI). Parallèlement, l'Association française des transporteurs routiers internationaux (AFTRI), « tirée par la mondialisation des échanges » a pris ses distances avec sa maison-mère, la FNTR. « C'est ainsi, alors que tout le contexte socio-économique incitait à la réunification, que les organisations professionnelles à dominante routière se retrouvèrent à cinq<sup>152</sup> pour gérer les lourds dossiers du contrat de progrès »<sup>153</sup> et durant les conflits de 1996 et 1997.

Le conflit de 1997 a également conduit à l'éclatement du Comité de liaison des transports et de la logistique (CLTL), organisme consensuel de débat et de rapprochement des fédérations, entre autres, sur les questions économiques et l'Union fédérale des transports (UFT) (cf. ci-après) qui en est l'émanation professionnelle à vocation sociale « a bien failli connaître le même sort... ».

L'après conflit de 1997 a été marqué par deux autres événements : le regroupement en 1998 de la FFOCT et de la CLTI au sein de TLF puis, en 2000, un éclatement de la FNTR avec la création par un certain nombre de syndicats départementaux de l'Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE). Enfin, en 2004, s'est créée l'Union des Professionnels de la Route (UPR)<sup>154</sup> qui rassemble TLF, l'Unostra, l'AFTRI et l'OTRE<sup>155</sup>.

Ces mouvements alternatifs de scission-regroupement n'excluent cependant pas des regroupements ponctuels à la faveur de l'actualité : la FNTR et l'Unostra siègent côte à côte

---

<sup>149</sup> - in-*La galaxie professionnelle*, L'Officiel des transports magazine, juillet 1998.

<sup>150</sup> - in-*La galaxie professionnelle*, op. cit.

<sup>151</sup> - En 1998, avant la fusion avec la CLTI, la FFOCT compte 3 000 adhérents. Elle est adhérente au CNPF. La CLTI compte 1 600 adhérents affiliés au CNPF et à la CGPME.

<sup>152</sup> - Les cinq organisations : FNTR, Unostra, FFOCT, CLTI et AFTRI.

<sup>153</sup> - in-*La galaxie professionnelle*, op. cit.

<sup>154</sup> - « Pour défendre et promouvoir le pavillon routier français, l'AFTRI, OTRE, TLF et UNOSTRA ont créé, le 7 janvier 2004, une structure permanente de coordination : l'Union des Professionnels de la Route (UPR). Les professionnels réunis au sein de l'AFTRI, OTRE, TLF et Unostra représentent 80% de l'activité économique du secteur, soit 400 000 emplois ». Communiqué de presse UPR, octobre 2005.

<sup>155</sup> - La démission en décembre 2006 du Président de l'UPR, Jean-Pierre Morlin, également Président de l'OTRE, témoigne des conflits internes que connaît actuellement ce regroupement. Cette démission fait d'ailleurs suite à celle de l'ancien président (Unostra) en 2004.



lors des Etats généraux des transports de 1996, l'ensemble des organisations fait front commun à propos de la fiscalité sur le gazole (1998)...

Ce bref résumé de l'histoire de la structuration des fédérations patronales montre que celles-ci ont la particularité, comme toute organisation patronale, de regrouper des concurrents sur un même marché. Dans le routier, secteur soumis à la concurrence internationale et intermodale forte, ces divergences sont aussi dues au positionnement de ces fédérations par rapport à la régulation économique et sociale : TLF aujourd'hui (la CLTI et la FFOCT hier) défend l'idée que le marché peut s'autoréguler alors que la FNTR, et plus encore l'Unostra, attendent que l'Etat intervienne dans le fonctionnement du secteur « *dont la spécificité est de s'exercer sur le domaine public* » : c'est l'argumentation utilisée mais pas forcément la raison principale. Ces positions sont certainement induites par la structuration même de ces organisations : les activités des adhérents de la FNTR (et de l'Unostra) sont majoritairement orientées vers le transport routier de marchandises, TLF rassemble les transporteurs et, via transitaires et commissionnaires, leurs clients, les chargeurs.

Enfin, il faut noter que la syndicalisation des patrons du routier est forte. En 1998, les quatre fédérations patronales revendiquaient 24 000 adhérents, soit les deux tiers des entreprises dont l'activité est dédiée au transport routier de marchandises. Certaines entreprises ont par ailleurs une double appartenance FNTR-TLF ce qui nous semble constituer une des particularités du secteur. La question se pose alors de savoir pourquoi. Les réponses sont peut-être à chercher dans l'ambivalence des entreprises qui oscillent entre le libéralisme incarné par TLF et la revendication plus corporatiste de la FNTR ? Peut-être – et parallèlement – dans la recherche d'une double protection par rapport aux pouvoirs publics, notamment locaux ? Peut-être aussi dans la double activité des entreprises (transporteurs et logisticiens) ? Quoi qu'il en soit, si le phénomène de la double appartenance existe, il demeure impossible de le quantifier et les entreprises ne sont pas prolixes dans les explications qu'elles en donnent.

#### ➤ **FNTR & TLF : des relations tendues**

##### **Une opposition frontale**

Au-delà de simples divergences de position sur les questions sociales dont témoignent les paragraphes précédents, les organisations d'employeurs se sont ces dernières années affrontées au plan national, comme au plan régional.

Les conséquences de ces affrontements sur les questions sociales, et plus particulièrement sur les négociations, ne semblent pas s'être fait réellement sentir jusqu'à la fin de l'année 2006. Il est certain que, dans ce contexte, la présence de l'UFT (cf. paragraphe ci-dessus) a joué un rôle important. Cependant, on notera que c'est dans les secteurs où la FNTR et TLF ne s'affronteraient pas directement comme la course, le déménagement, la logistique, le transport de fonds... que les choses ont le plus avancé, notamment en termes de refonte des classifications. Il semble donc que le dialogue social ait moins de difficulté à s'organiser dans ces « nouveaux secteurs » où l'histoire des relations sociales pèse moins que dans le TRM. A l'exception de la logistique, on peut également dire que les trois autres secteurs connaissaient des conditions de travail beaucoup plus « archaïques » que le TRM et que, d'une certaine manière, ils jouaient aussi leur attractivité en matière de recrutement dans un marché du travail déjà très tendu.

C'est donc dans le TRM que les affrontements sont le plus visibles. Il ne sont d'ailleurs pas nouveaux. A l'issue du conflit de 1997, FNTR et FFOCT-CLTI (devenu TLF) s'étaient déjà opposés violemment, ce qui faisait écrire à Patrice Salini : « *Pour comprendre cette irruption de nouveaux rapports de force, il convient de se souvenir du rôle joué par l'évolution réglementaire. Lorsque le système reposait sur le contingentement de l'accès au marché et le contrôle des prix (TRO), la représentation patronale était fondée sur la division*

*réglementaire du travail... La sortie du système réglementaire doit laisser place à d'autres formes d'opposition d'intérêts »<sup>156</sup>. Pour autant faut-il voir dans l'opposition FNTR et TLF, l'opposition de deux modes de production : l'un demeuré artisanal, l'autre devenu industriel ? L'un archaïque et l'autre moderne ? Il nous semble plus probable que ce clivage repose essentiellement sur le fait que la FNTR fédère des entreprises dont le « métier principal » est le transport routier de marchandises, alors que TLF fédère des entreprises dont « les métiers » sont divers et recouvrent tout autant le transport routier de marchandises que son organisation. Les enjeux autour de la régulation des relations sociales ne sont alors pas les mêmes : le souhait d'une régulation sociale (et fiscale) tant au niveau national que de l'Union Européenne est plus fort de la part de la FNTR que de la part de TLF plus ancrée dans une position libérale (cf. supra).*

Lors de son 60<sup>ème</sup> Congrès, la FNTR a lancé un appel à toutes les organisations professionnelles signataires de la Convention collective à se retrouver au sein du Comité de liaison du transport et de la logistique (CLTL) pour travailler sur une plateforme commune : emploi, sécurité, contrôles, énergie... afin de valoriser les intérêts communs des entreprises du TRM. A travers cet appel, la FNTR reconnaît donc la « division » de la profession tout en essayant, au cours du même congrès, de « tordre le cou » à l'idée que cette division est une simple querelle de personnes. La contradiction provient également des divergences d'intérêt « *entre ceux dont le transport constitue le cœur de métier et ceux dont le transport est une activité accessoire, souvent d'ailleurs sous-traitée* »<sup>157</sup>. Face à cette situation, la FNTR revendique une transparence et une cohérence dans la représentation de la profession. Sans la nommer explicitement, la FNTR s'attaque ainsi à TLF et, sans doute aussi à l'UPR<sup>158</sup> : « *Pourtant, tous s'expriment au nom du TRM, un TRM trop souvent pollué par des intérêts qui ne sont pas ceux du secteur* » et elle affirme, qu'à l'inverse de cette dernière, « *elle n'a pas vocation à agir en business club* ». Exprimé de cette manière, l'enjeu des divisions entre les deux grandes fédérations est de taille : il s'agit de la clarification du périmètre du transport routier et peut-être, par voie de conséquence, de celui de la CCNTR.

En 2006, la controverse entre les deux fédérations patronales monte d'un cran. A travers ses propos, la FNTR vise également les grands groupes routiers, majoritairement adhérents à TLF, les accusant de recourir à la traction du « Far Est » qui se répand à Très Grande Vitesse... et voit dans la généralisation de telles pratiques « *un régime à deux vitesses, incompatibles avec le maintien du dispositif régalien français* ». Elle prédit : « *la loi unique et catégorique du marché fera son œuvre sur le tissu des entreprises de TRM... et transformera l'Europe en espace low cost généralisé pour hard transporteurs* ». Pour sortir de cette situation, la FNTR appelle à la mobilisation conjointe des entreprises, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

### **Une difficile cohabitation au sein des autres organisations professionnelles**

Dans un secteur aussi complexe que celui du transport routier de marchandises, la « *galaxie professionnelle* » ne se limite pas aux fédérations patronales signataires de la CCNTR et un certain nombre de « satellites » tournent depuis leur création dans leur orbite : le CLTL et l'UFT qui viennent d'être évoqués mais aussi l'Association des transporteurs de matières dangereuses (ATMD), l'AFTRI, le Groupement national pour le transport combiné (GNTC), le Conseil national routier (CNR)... Cependant, depuis quelques années ces organismes ont eux aussi été touchés par les vives oppositions entre les deux grandes fédérations, c'est entre autres le cas :

<sup>156</sup> - in-« *Nouvelles stratégies syndicales pour un secteur en voie d'industrialisation* », Retour sur les conflits routiers, Patrice Salini, janvier 1998.

<sup>157</sup> - in - *Europe, concurrence, emploi : ce que nous croyons, ce que nous voulons*, FNTR, 25 janvier 2005.

<sup>158</sup> - UPR : le regroupement de TLF, l'Unostra, l'AFTRI et l'OTRE

- Du **Conseil National Routier (CNR)**, « outil professionnel » créé en 1961 pour élaborer la Tarification Routière Obligatoire (TRO), auquel la FNTR s'est toujours déclarée très attachée. Le renouvellement du conseil d'administration en 2005 s'est déroulé dans un climat difficile...
- Du **Comité de liaison du transport et de la logistique (CLTL)**<sup>159</sup> qui a éclaté en 1998, entraînant le départ de la CLTI et de la FFOCT. La FNTR en est membre mais pas TLF... Lors de son discours de clôture du dernier congrès le co-président de la FNTR faisait à l'Unotra et à TLF la proposition d'y entrer à nouveau...
- De **l'Association française des transporteurs routiers internationaux (AFTRI)** auparavant branche internationale de la FNTR. Créée en 1947 à l'initiative de professionnels, elle est depuis lors, considérée comme l'organisation de référence du Transport Routier International. Elle est membre de l'Union Internationale des Transports Routiers (I.R.U.)<sup>160</sup>. Au-delà de sa mission d'ordre pratique, l'A.F.T.R.I assure un rôle de "porte-drapeau" et mène des actions de "lobbying" pour les professionnels qu'elle représente auprès des pouvoirs publics français, à Bruxelles, à l'I.R.U. auprès des organisations internationales et dans le cadre bilatéral des commissions mixtes. En 2004, l'AFTRI a rejoint l'Union des Professionnels de la Route (UPR).
- **L'Union des Professionnels de la Route** créée en 2004 rassemble : TLF, l'Unotra, l'AFTRI et l'OTRE. L'UPR est principalement une structure de lobbying auprès des pouvoirs publics qui se démarque des positions de la FNTR sur un certain nombre de grandes questions en revendiquant notamment : l'allègement des charges sociales sur les temps autres que la conduite, l'exonération de taxe professionnelle pour les engins mobiles, la généralisation du 44 tonnes sur l'ensemble du territoire, l'harmonisation fiscale du gazole professionnel au niveau européen<sup>161</sup>... Quant au regroupement au sein de l'Union des professionnels de la route (UPR) en 2004 de quatre fédérations d'employeurs, TLF, AFTRI, Unotra et OTRE, il ne peut pas être perçu de l'extérieur comme une véritable « machine de guerre contre la FNTR » mais il ne semble pas, à ce jour, avoir eu de grands effets sur le plan social.

#### 4.6 L'UFT MAINTIENT LE CONTACT

Seule **l'Union Fédérale des Transports (UFT)** semble résister à ces dissensions, encore que l'absence de ratification du dernier accord sur les salaires (décembre 2006) par la FNTR ne soit pas sans poser la question du devenir de cette association.

L'existence même de l'UFT est une des particularités du système de représentation des employeurs du TRM. Elle regroupe les deux principales fédérations employeurs : TLF et

<sup>159</sup> - Le Comité de liaison des transports, de la manutention et de l'entreposage, devenu CLTL en 1990, a été fondé en 1945. Il se veut avant tout un lieu de rencontre entre membres d'un même secteur économique et joue un rôle de lobbying vis-à-vis des pouvoirs publics. Il est cependant devenu au début des années 90 un lieu d'expression des divergences entre la FNTR et la Chambre des loueurs. Aujourd'hui, outre la FNTR, le CLTL rassemble la CAF (armateurs fluviaux), la Chambre syndicale du déménagement (déménagement), la Fédimag (prestation logistique), le GNTC (transport combiné), la FNTV (transport de voyageurs), et l'UTP (Union des Transports Publics).

<sup>160</sup> - L'AFTRI est au service des transporteurs routiers internationaux pour les aider dans l'exécution de leurs prestations ; Elle informe, conseille, assiste, représente, intervient sur le terrain mais aussi délivre tous les documents nécessaires à l'accomplissement des transports. L'A.F.T.R.I gère également les régimes de transit douanier : TIR, transit communautaire et commun.

<sup>161</sup> - Revendications portées lors du 1<sup>er</sup> grand rassemblement de l'UPR en septembre 2005.

FNTR<sup>162</sup>. Par ailleurs, les syndicats adhérents à ces deux fédérations (cf. supra) sont également représentés par l'UFT.

Créée en 1947 par le Comité de liaison des transports, de la manutention et de l'entreposage (cf. supra), c'est-à-dire à une date antérieure à la signature même de la convention collective (1951), la mission de l'UFT est purement sociale. Présidée par un professionnel des transports, dotée d'une petite équipe technique, avec à sa tête un délégué général, elle assure depuis des années la « *représentation employeur* » dans toutes les négociations sociales et dans toutes les structures paritaires. Sa principale fonction est donc de préparer et de suivre les négociations. Elle représente certes une économie de moyens pour les deux fédérations - bien qu'elles aient toutes deux leur propre service technique sur les questions sociales - mais elle a surtout permis, pendant des années, de construire une position patronale commune et de présenter un « front uni » lors des négociations avec les syndicats de salariés.

Son périmètre d'intervention est, à la lettre, celui de la CCNTR. Elle n'engage toutefois la signature des organisations qu'elle représente qu'après avoir obtenu leur mandat. Elle peut également recevoir un mandat d'autres organisations (Unostra, CSD<sup>163</sup>, Fédimag<sup>164</sup>, SNTL<sup>165</sup>... FNTV) pour négocier et signer des accords (cf. § Bilan de la négociation collective). La préparation technique des dossiers par l'UFT joue un grand rôle dans les négociations, y compris pour les représentations salariées pour lesquelles elle est devenue, au fil des ans, un interlocuteur reconnu. C'est également elle qui, en alternance avec les représentations salariées, assure la permanence de la CNPE et la présence des employeurs dans bon nombre d'instances paritaires : Carcept, Opca Transports, Fongecfa, Ipriac...

Tous les partenaires sociaux, patrons et salariés confondus, reconnaissent le rôle fondamental que joue l'UFT dans les négociations et, au-delà des divergences de position, son expertise technique (cf. entretiens réalisés dans le cadre de la recherche). Ce positionnement très particulier explique, sans doute, que l'UFT communique peu : pas de site internet, une présence discrète dans les médias professionnels... témoignent du fait qu'elle ne prend pas d'autres positions que celles que lui demandent de prendre ses mandants.

La présence dans cette structure unique – et relativement unique en son genre – de représentations de la majorité du patronat routier de marchandises masque souvent les divergences de stratégie entre ces fédérations (cf. supra) et ne permet pas – ou peu – aux représentations salariées de jouer sur les dissensions entre les deux importantes fédérations employeurs. Ce qui, a contrario, n'est pas le cas du patronat qui peut, lui, jouer sur les dissensions entre syndicats de salariés. On peut aussi penser que pour proposer une position patronale commune à la FNTR et au TLF, l'UFT a souvent été contrainte de négocier sur la base d'un certain « moins disant social ». La récente négociation sur les salaires (cf. § ci-après) semble néanmoins avoir lézardé ce front patronal historique puisque, pour la première fois à notre connaissance, l'UFT a reçu des mandats contradictoires : signer l'accord de la part de TLF ; ne pas le signer de la part de la FNTR.

---

<sup>162</sup> - Comme par exemple la Fédimag, le syndicat national des transports légers (SNTL) qui adhèrent à TLF.

<sup>163</sup> - CSD : Chambre syndicale du déménagement

<sup>164</sup> - La Fedimag, syndicat patronal, fondé en 1921, est l'organisation professionnelle de référence en matière de prestation logistique et d'entreposage. C'est également la Fedimag qui, pendant plusieurs années, a conçu et porté, avec le concours technique de l'UFT, les travaux et le dossier d'intégration du personnel logistique dans la Convention Collective transport.

<sup>165</sup> - SNTL : Syndicat national du transport léger

Face à cette situation, au début mars 2007, le délégué général de l'UFT, Philippe Choutet, est sorti de sa réserve habituelle pour donner une interview à L'Officiel des transporteurs<sup>166</sup> sur le thème du dialogue social. Il s'exprime sur l'impact de la transposition des directives européennes (cf. § ci-après et chapitre suivant) et sur les prochains travaux de la commission paritaire (CNIC) :

- La réforme du dispositif d'attribution des frais de déplacements ;
- La gestion du Fongecfa dont l'équilibre financier est préoccupant ;
- La possibilité de mettre à la retraite les personnels sédentaires à partir de 60 ans qui peuvent faire valoir leurs droits avec indemnisation ;
- L'application de la loi du 11 février 2005 sur l'emploi des personnes handicapées.

Interrogé sur le climat social actuel de la négociation, il répond : « *Les travaux de la commission paritaire se déroulent sans tension majeure même si les dossiers actuellement sur la table ne sont pas forcément simples à traiter. Au sein des entreprises, il semble que le climat social se soit lui aussi un peu apaisé malgré quelques mouvements de mécontentement. Avec les risques de chômage ou de précarité accrus, les salariés sont devenus plus frileux et les transporteurs parviennent davantage à fidéliser. Les organisations syndicales font le même constat. Elles se montrent plus conscientes des réalités. A savoir qu'une démarche d'harmonisation des règles prend du temps. Et, qu'en cas de conflit social débouchant sur la disparition d'une entreprise de transport française, ce sont d'autres opérateurs qui récupéreront le marché* ».

La pérennité de l'UFT, plusieurs fois mise à mal lors des grands conflits routiers, est le signe que la gestion des problèmes sociaux demeure encore l'un des points de convergence des principaux syndicats patronaux. Reste à savoir pour combien de temps ?

Néanmoins, les organisations patronales partagent une même vision de l'évolution sociale de la profession au cours des dix dernières années. Elles estiment que « *contre vents et marées, la profession en dix ans, a suivi quatre pistes avec constance* :

- *Les entreprises ont démontré leurs capacités d'adaptation à une réglementation qui demeure instable, complexe et souffrant cruellement de l'absence d'harmonisation.*
- *Elles ont su, d'autre part, s'engager dans des démarches sécuritaires et d'amélioration des conditions patronales.*
- *Elles ont fait évoluer les rémunérations conventionnelles, afin d'assurer le maintien du pouvoir d'achat des personnels, tout en diminuant leur durée de travail.*
- *Elles ont enfin fait preuve d'un extraordinaire dynamisme en matière d'emploi (+ 35% des effectifs) et de formation professionnelle* »<sup>167</sup>.

Ces propos nous semblent être un bon résumé de la vision patronale de ces dix dernières années et ils corroborent celle qui a été exprimée lors des entretiens réalisés dans le cadre de la recherche ; une vision qui n'exclut pas les interrogations, voire le souhait d'un retour à un certain immobilisme social : *Où nous ont mené dix années de volontarisme social et progrès imposés ?* interroge le colloque de TLF Méditerranée . Pour une partie du patronat routier, la réponse est aussi dans le point de vue exprimé par un expert du social route : « *Le tohu-bohu dans les textes produit un enchaînement infernal pour les entreprises : contrat de progrès, évolutions salariales permanentes, développement de la RTT. Au final, cette marche forcée, conjuguée aux difficultés économiques, provoque un brutal coup d'arrêt social... Le paysage après la bataille montre des syndicats (patronaux) divisés, la fin de la grande peur des routiers (le syndrome chilien est définitivement renvoyé au musée), un*

<sup>166</sup> - « Philippe Choutet, Délégué général de l'UFT : Le climat social s'est un peu apaisé », Officiel des transporteurs, n°2349, 17 mars 2006.

<sup>167</sup> - in-intervention Philippe Choutet au colloque organisé par TLF Méditerranée, octobre 2003.

*métier industriel, rationnel, minuté. Cette normalisation galopante va porter la conflictualité du secteur dans les entreprises et dans les prétoires »<sup>168</sup>.*

Depuis le Contrat de progrès, il semble donc que les organisations patronales peinent à retrouver une "doctrine sociale cohérente". On peut même se demander si, aujourd'hui, le Contrat de progrès serait à nouveau signé ?<sup>169</sup>

## 5. LES REPRESENTATIONS SALARIEES

En France, cinq centrales syndicales – CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC – bénéficient d'une "présomption irréfragable de représentativité", c'est-à-dire que, quel que soit le nombre de leurs adhérents, celui de leurs électeurs lors des consultations professionnelles, la branche, la profession ou l'entreprise, ces cinq organisations – et les syndicats qui leurs sont affiliés – sont toujours considérées comme représentatives des salariés (cf. Chapitre 1 sur le dialogue social en France). Dans le TRM à ces cinq organisations représentatives vient s'ajouter une 6<sup>ème</sup>, la plus ancienne, signataire dès la première heure de la CCNTR : la Fédération nationale des conducteurs routiers (FNCR).

*« Les grandes poussées de fièvre collective des années quatre-vingt-dix ont tout d'abord enraciné le fait syndical dans le paysage du transport routier »<sup>170</sup>, mais la division de la représentation syndicale des salariés qui a atteint son apogée durant le conflit de 1997, a très certainement freiné la montée en puissance des organisations dans le secteur. Il faudra attendre 2002, puis 2006, pour que les organisations syndicales se rencontrent à nouveau. Cependant, et contrairement aux représentations employeurs, l'ère est aujourd'hui au rapprochement. Ainsi, en septembre 2006, les syndicats CGT, FO, FNCR et CFTC des transports routiers se sont réunis sur la question des salaires, mais aussi sur la "dégradation des conditions de travail", liée à l'absence d'harmonisation du marché routier en Europe, qui se traduit par un recours accru à des chauffeurs étrangers par les transporteurs nationaux.*

### 5.1 LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE

Si la représentativité des organisations patronales n'est jamais remise en cause dans le TRM, comme ailleurs, ce n'est pas le cas de celle des syndicats de salariés. Une récente étude de la Dares<sup>171</sup>, dénombreait un peu plus de 8% de salariés syndiqués mais, *« spécificité française, la faiblesse du taux de syndicalisation ne signifie pas l'absence de représentation syndicale pour les salariés : 40% d'entre eux déclarent qu'un syndicat est présent dans leur lieu de travail, plus de la moitié dans leur entreprise ou leur administration. Ce sont essentiellement les salariés des petits établissements (moins de 50 salariés) qui n'ont pas de représentants locaux »*. Ce qui fait dire à la Dares que *« l'écart entre le nombre de salariés syndiqués et le nombre de salariés représentés dans leur entreprise par un syndicat n'a jamais été aussi grand »*.

Le rapport Hadas-Lebel<sup>172</sup> souligne également l'image paradoxale qu'offrent les syndicats français : *« d'un côté, on leur reconnaît une indéniable efficacité et un incontestable pouvoir d'entraînement ; d'un autre côté, ils sont perçus comme plus attentifs aux intérêts des salariés du secteur public et des grands groupes, dont ils défendent les acquis, ou encore, comme souvent inspirés par des considérations idéologiques »*.

<sup>168</sup> - in-*Conclave au Palais des Papes*, Jean-Claude Allègre, Social transport n° 187, octobre 2003.

<sup>169</sup> - Question posée par un représentant patronal lors des entretiens. Rappelons également que les syndicats de salariés ont plusieurs fois menacé de dénoncer l'accord de 1994.

<sup>170</sup> - in-*« Organisations syndicales : L'impossible paix sociale ? »*, Officiel des transporteurs, n°2139, Octobre 2001.

<sup>171</sup> - *« Mythes et réalités de la syndicalisation en France »*, Dares, ministère du Travail, octobre 2004.

<sup>172</sup> - *« Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales »*, Rapport au premier ministre, Raphaël Hadas-Lebel, Conseil Economique et Social, mai 2006.

Les syndicats de salariés du TRM n'échappent pas à ce type de critique et à la contestation de leur représentativité. Dès lors, la mesure de leur représentativité est un enjeu par rapport aux organisations patronales, voire à l'Etat, mais aussi entre eux.

En France, l'estimation du nombre de salariés adhérant à une organisation syndicale s'est longtemps appuyée sur les seules déclarations des syndicats. Cependant, deux autres sources sont utilisées pour mesurer l'audience syndicale : le résultat des élections prud'homales<sup>173</sup> et le résultat des élections aux comités d'entreprise. En ce qui concerne la première source, elle ne permet pas une désagrégation par branche professionnelle, quant à la seconde, elle ne concerne, par définition, que les entreprises de plus de 50 salariés, ce qui dans un secteur comme le transport routier ne représente donc qu'une petite partie des entreprises (1 100 environ) mais un peu plus de la moitié des salariés<sup>174</sup>. En ce qui concerne les déclarations des fédérations, les organisations syndicales différant considérablement d'un syndicat à l'autre. Il est donc difficile d'isoler la branche route mais encore plus le TRM au sein de cette branche. De plus, les fédérations ne sont pas toujours prêtes à communiquer le nombre de leurs adhérents.

### ➤ Les résultats des élections au CE

De ce qui précède, on retiendra donc que les élections au CE, bien que ne couvrant pas l'ensemble des entreprises du secteur et leurs salariés, demeurent néanmoins l'unique source disponible permettant des comparaisons portant sur la représentativité de l'ensemble des syndicats de la branche mais aussi une analyse sur la longue durée de cette représentativité comme en témoigne le tableau ci-après. Il montre que, concentration des entreprises aidant, le nombre de suffrages exprimés dans le TRM a pratiquement doublé en un peu moins de 10 ans.

#### Les résultats des élections aux CE<sup>175</sup> dans le TRM

	1976	1992	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004 nb suffrages	2004 nb sièges	Résultats Nationaux 2003
Entreprises			282	458	439	456	676	691	523	574	543			
Suffrages exprimés			22 715	38 459	32 604	39 487	52 498	60 351	43 310	48 102	40 297			
CGT	31%	12%	10%	12%	12%	13%	16%	16%	15%	12%	15%	5 912	257	21,5%
CFDT	6%	9%	22%	20%	19%	23%	22%	23%	24%	20%	20%	8 058	406	20,6%
FO	13%	16%	13%	10%	13%	11%	15%	11%	13%	13%	12%	4 654	216	11,6%
CFTC	0%	2%	2%	3%	3%	5%	4%	7%	5%	7%	8%	3 042	141	5,6%
CGC	3%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	473	16	5,6%
Autres syndicats dont FNCR	21%	10%	12%	6%	10%	7%	9%	8%	10%	10%	9%	3 735	978	
Non syndiqués	27%	51%	40%	49%	42%	40%	31%	34%	32%	36%	35%	14 425	186	
												40 297	7 801	

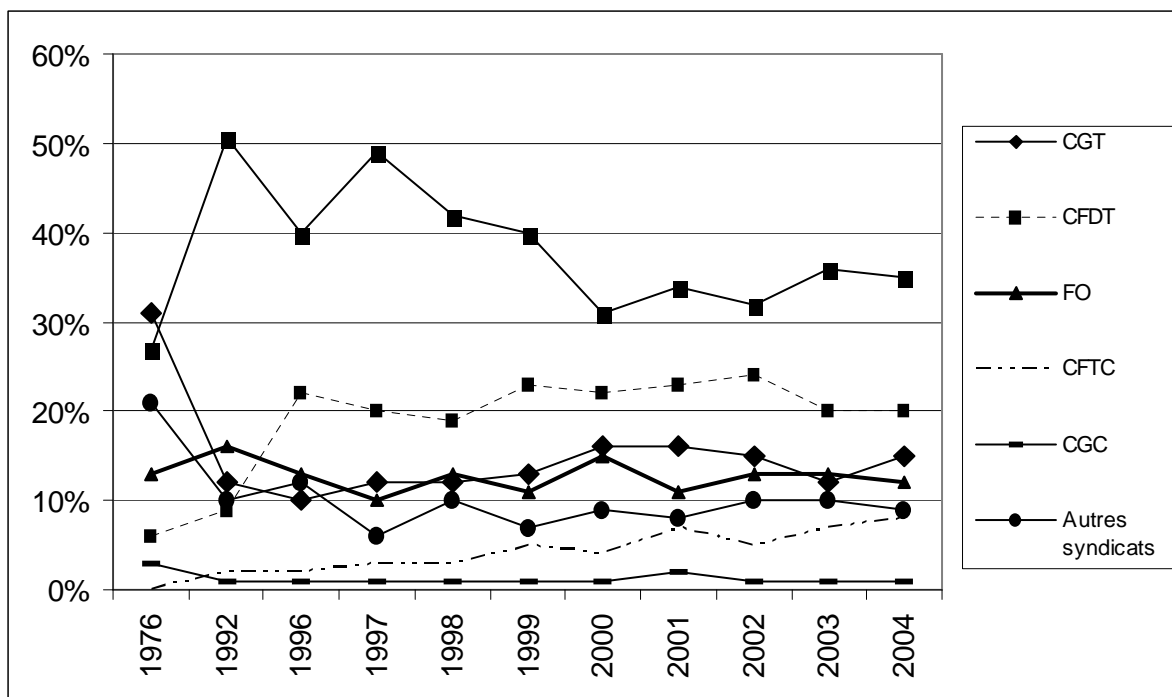
Source : Inspection du Travail des Transports  
TRM : 60.2L, 60.2M, 60.2N, 60.2P, 71.2A, 63.4A, 63.4B<sup>176</sup>

<sup>173</sup> - Tous les salariés votent aux prud'hommes indépendamment de la taille de leur entreprise.

<sup>174</sup> - Cf. Répartition des effectifs salariés par tranche d'effectif, chapitre 1.

<sup>175</sup> - Les comités d'entreprise ont été créés sur ordonnance du 22 janvier 1945 afin d'associer les salariés à la marche de leur entreprise. Principalement centré sur la gestion des œuvres sociales pendant des années, plusieurs textes ont par la suite, face à l'ampleur prise par les problèmes d'emploi, élargi leur champ d'intervention à l'ensemble des questions liées à la vie économique de l'entreprise.

<sup>176</sup> - Le périmètre pris en compte est plus large que la définition que nous avons donné du TRM puisqu'il inclut le déménagement (602 P),



Si l'on compare en 2003 les résultats du TRM à ceux de l'ensemble des votes au plan national, on peut dire que :

- La CGT est moins présente dans le TRM (12%) que dans l'ensemble national (21,5%). On constate également la perte d'influence de ce syndicat dans le secteur (31% en 1976, 15% en 2004). Cette perte d'influence s'est opérée au profit de la CFDT ;
- La représentativité de la CFDT dans le secteur (20%) est analogue à sa représentativité au niveau national (20,6%). Le bon score de la CFDT à ces élections marque une pause en 2003, année la scission de la FGTE (cf. § suivant en 2003).
- L'audience de FO dans la branche est, comme pour la CFDT, analogue à son audience nationale (aux alentours de 12%). On notera que cette audience est depuis près de trente ans constante.
- La CFTC fait dans le secteur un score légèrement supérieur à son score national (7% contre 5,6%). Elle n'a d'ailleurs jamais cessé d'augmenter ce score depuis 1976.
- La CGC est peu présente (1%) dans le TRM ce qui compte tenu du nombre relativement faible des cadres dans les entreprises est logique.
- La FNCR a vu leur audience divisée par deux au cours de la période considérée.

Enfin, le score le plus important revient à l'ensemble des candidats non syndiqués (35% des suffrages en 2004). On remarquera que ce pourcentage augmente les années de conflits : 1992 (51%), 1997 (49%). Le conflit ne semble donc pas être un mode d'action particulièrement apprécié par les salariés.

## 5.2 FGTE-CFDT

En 1977<sup>177</sup>, la FGTE est créée à la demande de la Confédération qui veut constituer des grandes fédérations regroupant tous les salariés d'un même secteur d'activité. Elle regroupe ainsi dans une seule fédération des salariés du transport et du ministère de l'Équipement : « Ce regroupement s'est avéré difficile en particulier en regard des rapports entre la

<sup>177</sup> - La FGTE est le résultat de la fusion de quatre fédérations de la CFDT : cheminots ; gens de mer ; Fédération générale des transports (routes, aériens, urbains, autoroute, remontée mécanique, ports et docks) et de la Fédération nationale de l'habitat, de l'équipement et des transports.



*fédération et les branches ainsi qu'au sein des régions entre les Unions professionnelles régionales et les Comités régionaux transports et équipement (CRTE)<sup>178</sup> ».*

L'exécutif fédéral de la FGTE s'organise autour d'un secrétariat général chargé de l'animation de la Fédération, de ses relations extérieures et de la formation professionnelle. Il est assisté dans sa mission par : un secrétaire général adjoint, un responsable de l'organisation et du développement syndical ainsi que de l'action juridique, un trésorier et un trésorier adjoint, un responsable des PME, un responsable de la formation syndicale...

Huit secrétaires fédéraux se répartissent la responsabilité des différents secteurs : transport routier, transport aérien, transports urbains, transports maritimes, transport ferroviaire, autoroutes, retraités et ministère de l'Équipement. **L'Union Fédérale Route (UFR)** regroupe le transport routier de marchandises et les voyageurs. Elle est dotée d'une publication mensuelle : « *CFDT, Transports Route* » et d'un site internet propre à la FGTE.

Fin 2002, la FGTE-CFDT revendiquait 58 000 adhérents actifs. Parmi ceux-ci la « branche route » représentait près de 50% des effectifs, soit environ 26 000 adhérents<sup>179</sup>. La FGTE est donc la plus importante organisation syndicale du TRM, ce que confirment les résultats des élections aux comités d'entreprises (cf. supra). Elle est également arrivée en tête du nombre des salariés mandatés par un syndicat pour négocier un accord RTT au début des années 2000. Le congrès de la FGTE se réunit tous les quatre ans<sup>180</sup> et le conseil de l'Union Fédérale Route tous les ans.

#### ➤ **Le poids de la branche route au sein de la FGTE**

L'année 2003 a été marquée par le départ de la CFDT de 10 000 de ses adhérents<sup>181</sup>. Cette crise a été qualifiée par François Chérèque de « *clarification politique* », certains départs collectifs regroupant « *des opposants de longue date à la ligne confédérale et qui n'ont jamais accepté notre évolution réformiste* ».

Parmi ces opposants figurent une partie des dirigeants et adhérents de la FGTE. Longtemps donnée comme majoritairement partants, ce sont en fait 14 dirigeants sur les 25 qui quittent le secrétariat national, dont son secrétaire général, Claude Debons. La branche route qui représente près de la moitié des adhérents (43%) s'est prononcée à une très grande majorité<sup>182</sup> pour son maintien dans la CFDT, comme les branches aérien, transports urbains et équipement. En revanche, les cheminots se sont prononcés, à une faible majorité, pour le départ. Les militants partants rejoignent la CGT, Sud Rail ou l'UNSA. En novembre 2003, Joël Le Coq, ex-responsable de la branche route (UFR), devient secrétaire général de la FGTE.

Aujourd'hui, la FGTE s'inscrit dans la ligne de la Confédération : « *un réformisme de conquête et transformation sociale qui se définit en opposition au syndicalisme purement protestataire qui refuse les compromis nécessaires à une concrétisation des résultats et au syndicalisme d'accompagnement social qui abandonne la dimension critique, conquérante et*

---

<sup>178</sup> - in-Les textes du 9<sup>ème</sup> Congrès de la FGTE-CFDT, Giens 2004. Les CRTE ont été créés en 1980, il en existe 1 par région administrative. Ils regroupent les syndicats FGTE, tous secteurs confondus, d'une même région.

<sup>179</sup> - Contre 4 200 en 1992, selon un article de Officiel des transporteurs, op.cit.

<sup>180</sup> - Au dernier congrès de 2004, Joël Lecoq a été élu Secrétaire Général de la FGTE avec 95% des voix. Le secrétaire fédérale route est Patrice Huart.

<sup>181</sup> - Chiffre cité par François Chérèque en janvier 2004 : « 10 000 adhérents qui nous ont quitté sur 890 000 ».

<sup>182</sup> - Le 16 octobre, les représentants régionaux au conseil de l'UFR vote à 97% en faveur du maintien dans la CFDT.

*transformatrice du syndicalisme* »<sup>183</sup>. Ce « retour » dans la ligne se traduit également par la récente élection de Joël Le Coq, secrétaire fédéral, au bureau national de la confédération.

➤ **Les revendications de l'Union fédérale route**

La revendication salariale est, à l'instar des autres syndicats de salariés, la principale revendication portée ces dernières années par l'UFR. Ce combat contre ce que l'UFR nomme la « smicardisation »<sup>184</sup>, s'est accentué en 2002, année où la CFDT a impulsé un mouvement social pour la revendication d'un 13<sup>ème</sup> mois conventionnel pour tous les salariés couverts par la CCNTR<sup>185</sup> et pas seulement pour le TRM et les conducteurs<sup>186</sup>. Elle a eu du mal à rallier à cette position la CGT et FO, syndicats plutôt enclins à privilégier les augmentations de salaires conventionnels et les employeurs ont refusé d'ouvrir des négociations sur cette proposition. La journée d'action du 28 octobre organisée par la CFDT a été perçue comme « *un tour de chauffe pour la CFDT* »<sup>187</sup> pour mieux appréhender le rapport de force avant de durcir éventuellement le conflit. Si l'on replace cette action dans le contexte de l'année 2002, on peut aussi penser que les syndicats de salariés dans leur ensemble avaient certainement besoin de faire la démonstration de leur capacité à mobiliser leur base avant que ne s'ouvre la concertation sur la transposition de la directive européenne de mars 2002 sur la durée du travail : « *Jean-Claude Gayssot, l'ancien ministre des transports s'est battu auprès de l'UE. Nous attendons que Gilles de Robien et Dominique Bussereau qu'ils fassent la même chose. C'est ce que nous avons demandé au ministre lors de notre première entrevue* »<sup>188</sup>.

La négociation sur les rémunérations conventionnelles sera rouverte mais pas celle sur le 13<sup>ème</sup> mois (alors qu'avant les élections, le patronat s'était engagé à ouvrir une négociation sur cette revendication). La CFDT et la CGT, ne signeront pas l'accord du 25 novembre 2002 qui résultera de cette négociation ; accord ratifié par trois autres organisations syndicales : FO, CFTC, FNCR et CGC. La CFDT qualifie la signature de cet accord de « grande illusion » : « *En 1997, la bataille menée par la CFDT avait fait passer les salaires de conducteurs à 10% au dessus du SMIC. Le pseudo accord de 2002, signé par la bande des 4 les remets au SMIC* »<sup>189</sup>.

L'action de 2002 qui a pris sur les routes la forme de barrages filtrants est le dernier conflit en date. Cependant, depuis la FGTE est remontée plusieurs fois au créneau sur la question des rémunérations et à chaque fois avec la menace de déclencher un conflit de longue durée comme celui de 1996 qui avait duré trois semaines. Le dernier trimestre de l'année 2006 a été lui aussi placé sous la menace du déclenchement d'un conflit de grande ampleur si la négociation sur les rémunérations conventionnelles n'aboutissait pas. Le conflit semble avoir été évité de justesse avec la signature de l'accord du 7 décembre 2006. Il est également intéressant de constater qu'en matière de revendication sur les salaires, la FGTE a déplacé ses revendications sur le terrain européen en demandant « *une norme salariale européenne unique* »<sup>190</sup>.

<sup>183</sup> - Congrès de Giens de la FGTE. Op.cit.

<sup>184</sup> - En 2002, la quasi-totalité des branches professionnelles avaient des minima salariaux inférieurs au Smic ou à la garantie mensuelle de rémunération (GMR) qui leur est applicable. Pour la CFDT, la revendication est alors claire : aucune grille conventionnelle en doit démarrer en dessous du Smic.

<sup>185</sup> - Le 13<sup>ème</sup> mois conventionnel a déjà été accordé aux transporteurs de fonds et aux transports routiers de voyageurs.

<sup>186</sup> - Le pourcentage de conducteurs bénéficiant de cet avantage est évalué entre 25 et 30%.

<sup>187</sup> - « *Journée d'action du 28 octobre : tour de chauffe pour la CFDT ?* », Officiel des transporteurs, n°2910, 2 novembre 2002.

<sup>188</sup> - Joël Le Coq, article de l'Officiel des transporteurs, op. cit.

<sup>189</sup> - CFDT Transports, décembre 2002, n°30.

<sup>190</sup> - En prenant exemple sur ce qui existe dans le maritime, cette norme pourrait s'articuler en deux parties : un salaire brut payé au salarié qui tient compte du coût de la vie et de l'échelle des qualifications des différents pays et une contribution patronale correspondant au différentiel ente ce

A travers cette revendication du 13<sup>ème</sup> mois conventionnel, c'est aussi les salariés des TPE/PME qui sont visés « ...*qui ne doivent pas avoir de petits droits parce qu'ils sont dans de petites entreprises* ». La FGTE CFDT s'est inscrite dans la campagne confédérale sur les TPE/PME. C'est aussi dans ce type d'entreprises qu'elle souhaite s'implanter et pas seulement dans les grands groupes de transports. Elle a de plus à son actif dans ce domaine, son implantation dans le secteur des ambulances, lui aussi secteur de TPE/PME, autour de la négociation d'un accord sur les 35 heures « *qui modifie profondément la profession...* ». Si la négociation d'un accord de branche sur l'amélioration et la réduction du temps de travail (ARTT) n'a pas été possible dans le TRM, la FGTE a néanmoins élargi sa base aux TPE/PME, entre autres par le biais des mandatements.

Plus généralement, et comme nous l'avons vu dans le bilan de la négociation collective, la FGTE a ratifié la quasi-totalité des accords conventionnels négociés depuis une dizaine d'années. Elle a également soutenu toutes les tentatives de refonte de la classification depuis plus de 20 ans et l'échec des négociations sur cette question lui font dire que le dialogue social est plus facile dans « les nouveaux secteurs » : logistiques, transport léger, déménagement... que dans le TRM.

En matière de dialogue social, la FGTE constate qu'à l'exception de la refonte de la classification évoquée ci-dessus, la négociation conventionnelle a abouti à de nombreux accords et regrette que les délais d'extension des textes soient aussi longs (ce qui diffère d'autant leur application au détriment des salariés). Pour elle, ce qui avance dans le dialogue social de branche avance aussi à partir du relationnel, ce qui explique que les structures paritaires (cf. § supra) de concertation comme la CNPE ou l'observatoire de la branche (OPTL) joue un rôle important.

L'Union fédérale route revendique également de « *se montrer au plus près des salariés dans le quotidien et de s'imposer sur le plan européen* ».

En ce qui concerne la proximité avec les salariés, l'UFR a organisé une première rencontre avec ses délégués syndicaux dans les locaux de la Fédération à Paris en juin 2006. Cette rencontre avait pour but de déceler les difficultés des militants face à la recrudescence des plans sociaux, la complexité croissante des lois, la négociation, la mise en place des accords d'entreprise... : « *Renforcer l'expertise pour mieux négocier pourrait résumer les finalités de cette rencontre* ».

Dans le transport routier, la FGTE fait le constat que « *la mise en place d'un marché européen pousse aujourd'hui à des concentrations d'entreprise visant à s'adapter aux exigences des chargeurs. La libéralisation du cabotage entraîne une pression accrue sur les transporteurs. Le risque de dumping social est accentué par l'apparition d'une main d'œuvre bon marché que représentent les chauffeurs des PECO* » (devenus pour certains membres à part entière de l'Union Européenne depuis le dernier congrès de la FGTE). Compte tenu de cette analyse, lors de son dernier congrès, la FGTE a mis l'action européenne et internationale parmi ses priorités. A ce titre, elle entend poursuivre et renforcer son action au sein des organisations syndicales européennes (ETF) et mondiales (ITF) dont elle est adhérente : « *A la route également, l'action syndicale doit conjuguer une dimension nationale, européenne et internationale* ». Cependant, la réalité quotidienne pour assurer cette présence européenne est plus difficile...

---

salaires et le coût du travail convenu qui alimenterait un fonds de développement des nouveaux entrants.

Compte tenu de ce qui précède, on peut aussi dire que même pour la plus réformiste des organisations de salariés du TRM, la menace du recours au conflit n'est pas tout à fait écartée. Par ailleurs, la FGTE utilise également d'autres moyens d'action pour faire entendre ses revendications et notamment la demande en annulation en Conseil d'Etat. En ce sens, elle est aussi dans la ligne du mouvement de juridiciarisation des relations professionnelles également constatée dans les entreprises avec le recours aux prud'hommes (cf. § suivant).

Depuis septembre 2006, la question de la négociation des rémunérations conventionnelles et l'annulation du décret n°2005-306 en Conseil d'Etat ont ressoudé le front syndical. Les positions défendues par la FGTE depuis cette date et la menace de recourir au conflit sont donc des positions partagées avec les autres syndicats de salariés.

### 5.3 FO TRANSPORTS ET LOGISTIQUE

#### ➤ **L'organisation**

FO transports revendique 16 000 adhérents pour l'ensemble du secteur des transports (urbains, marchandises, remontées mécaniques, taxi...). Sur ce total, les conducteurs routiers représenteraient 50% des adhérents. Le secrétaire général de la fédération est épaulé par quatre secrétaires adjoints et deux permanents salariés. Il s'appuie également sur une commission exécutive de 27 personnes et un comité fédéral de 60 membres. La Fédération compte 60 syndicats départementaux. Elle est un des membres fondateurs de la Fédération européenne des transports (ETF).

La Fédération a tout d'abord axé son développement sur les PME puis cherché à s'implanter dans les grands groupes routiers. Aujourd'hui, elle se positionne également très clairement sur le secteur de la logistique, comme en témoigne l'appellation même de la Fédération des transports et logistique. La Fédération publie une lettre d'information régulière « Trans-info » qui est mise en ligne sur son site ; site sur lequel se trouve également le compte rendu des négociations de branche, les textes juridiques...

#### ➤ **Les positions de la Fédération des transports et logistique**

Le dernier congrès<sup>191</sup> a été une occasion pour la Fédération de rappeler qu'elle était dans la ligne confédérale : sur la question des retraites, le respect du droit de grève, l'opposition à la journée de solidarité...

Dans le TRM, FO transports et logistique dénonce « *la dégradation générale et organisée des conditions de travail, de sécurité et de rémunération des salariés du transport de marchandises pour les roulants et comme pour les sédentaires* » Elle en attribue les raisons « *au patronat qui exerce, en permanence, des pressions sur les travailleurs, tant dans le décompte des temps de travail que sur la rémunération de ceux-ci* ».

FO fait partie des syndicats qui ont demandé l'annulation du décret n°2005-36 (op. cit.) en Conseil d'Etat. Le dernier congrès « *condamne l'attitude des pouvoirs publics qui, à l'écoute permanente des patrons routiers, rédigent des textes diminuant toujours plus les droits des salariés du transport* » et demande à la Fédération d'intervenir auprès du ministère ainsi qu'auprès de la Cour européenne de justice sur le respect de l'article 10 de la directive 2002-15<sup>192</sup>.

<sup>191</sup> - in – Résolution générale du 20<sup>ème</sup> congrès de la Fédération nationale des transports force ouvrière, novembre 2005, Gravelines.

<sup>192</sup> - Cet article stipule que « *afin d'améliorer la sécurité routière, d'éviter de fausser la concurrence et de garantir la sécurité et la santé des travailleurs mobiles couverts par la présente directive, ceux-ci devaient savoir avec précision, d'une part, quels sont les temps qui en sont exclus et sont considérés comme temps de pause, de repos ou de disponibilité. Ces travailleurs devraient avoir droit à des périodes de repos minimales quotidiennes et hebdomadaires, ainsi qu'à des pauses appropriées. Il*

En ce qui concerne les rémunérations, contrairement à la CFDT ou à la CGT, FO a signé l'accord de novembre 2002 sur les rémunérations conventionnelles ; accord qui contient une « *clause de revoyure* » qui n'a pas été respectée par les employeurs. La Fédération s'est donc, a posteriori, sentie piégée par cette signature. On notera qu'en matière de signature à l'issue des négociations conventionnelles, FO est, dans la majorité des cas, signataire. Elle est aussi la seule organisation, avec la CFDT, à avoir signé l'accord de 1994 sur la durée du temps de travail des conducteurs grands routiers (cf. § ci-après).

FO défend une position ferme sur les heures d'équivalence dont elle demande la suppression pure et simple. Pour la Fédération, « *toutes les activités commandées par l'employeur au salarié sont du temps de travail effectif et doivent donc être comptabilisées et rémunérées comme tel* ». La question du décompte des temps renvoie également à celle du contrôle de ce décompte. Après avoir rappelé « son attachement » au chronotachygraphe, le congrès a encourager les conducteurs « *quelque soit le dispositif d'enregistrement des données, de relever chaque jour son activité précise afin de créer ou de préserver les moyens d'une contestation éventuelle du décompte et de la rémunération des temps tenus par l'employeur* » et, parallèlement, a dénoncé l'inexistence de moyen de décompte fiable du temps de travail des salariés du secteur des transports légers (moins de 3,5 tonnes).

Parmi les préoccupations de la Fédération figure également « *la dégradation des conditions de travail des sédentaires* ». Le congrès a également mis l'accent sur la non prise en compte dans la CCNTR des nouveaux emplois, issus pour la plupart des nouvelles technologies ainsi que sur le non paiement aux sédentaires des heures supplémentaires au-delà des 35 heures.

En ce qui concerne l'international, FO transports et logistique est membre de l'ITF et au plan européen, de l'ETF. Lors de son congrès, elle a également rappelé son opposition à la possibilité de négocier des conventions collectives européennes ainsi que des accords de groupe européen : « *Le congrès tient à marquer son profond rejet de négociations ou d'adoption de textes type convention collective professionnelle au niveau européen ou dans le cas d'entreprises multinationales* ». Plus généralement, elle accuse Bruxelles d'encourager la déréglementation.

Dans le secteur de la logistique, FO s'oppose aux sanctions au système des pénalités, sanctions dont font l'objet les salariés en cas de casse ou de retard de livraison ainsi qu'à la précarisation des emplois (lutte contre l'intérim). Elle prône également la nécessité de développer la formation permanente et propose l'instauration d'une fin d'activité anticipée pour les manutentionnaires de colis, métier à forte pénibilité.

#### **5.4 FNST-CGT**

La Fédération nationale des transports CGT revendique 6 000 adhérents. Implantée majoritairement dans les grands groupes de transport, elle fustige la libéralisation du secteur économique et milite pour l'installation d'un mécanisme de régulation économique : « *La disparition de la TRO a entraîné un chaos social* »<sup>193</sup>.

La CGT participe à toutes les négociations conventionnelles et à toutes les instances paritaires du secteur (CNPE, Opca Transports..). En revanche, elle est rarement signataire des accords issus de la négociation. Depuis 1994, elle a été signataire de tous les accords sur la formation professionnelle (création de l'OPCA transports, FIMO-FCOS, création du Cap conduite...) ainsi que des accords ouvrant des droits sociaux supplémentaires (accord

---

*est également nécessaire d'instaurer une limite maximale du nombre d'heures de travail hebdomadaire* ».

<sup>193</sup> - François Doublet, secrétaire fédéral en 2001.

sur le congé de fin d'activité pour les conducteurs, sur la participation, la prévoyance) mais aucun des accords sur les frais de déplacement ou sur les rémunérations conventionnelles. La CGT a cependant ratifié un certain nombre d'accords d'ARTT dans les entreprises de transports routiers de marchandises. Plus généralement, on peut dire la conception du dialogue social de la Fédération se situe dans la ligne de celle de la Confédération ; ligne qui ces dernières années s'est avérée plus offensive sur les négociations : « *Les propositions de la CGT, pour démocratiser la négociation collective en l'appuyant sur la consultation des salariés et l'accord majoritaire, sont donc à la fois un but et un moyen de transformer le syndicalisme* »<sup>194</sup>.

### 5.5 FEDERATION CFTC DES TRANSPORTS

Lorsqu'en 1998, le syndicat CFTC crée sa fédération des Transports, elle se fixe deux axes majeurs de développement : l'aviation civile et le transport routier de marchandises car « *dans un secteur à très forte coloration ouvrière les perspectives d'enracinement sont prometteuses* ». La Fédération rassemble 6 secteurs bien identifiés : cheminot, aviation civile, autoroute, route marchandises, route voyageurs, déménagement, déchet et transport de fonds.

En 2001, elle revendique 12 000 adhérents, dont 2 000 conducteurs routiers. Les zones d'influence de la CFTC sont l'Ouest, le Nord et le Rhône, l'Est, la Normandie et l'Île-de-France. Elle est présente dans plusieurs grands groupes. Elle a également été la seconde centrale syndicale, derrière la CFDT, au niveau des mandatements lors de la négociation des accords RTT. Depuis 2001, elle est adhérente à la Fédération européenne des transports (ETF). Ses principales revendications sont : le respect des réglementations sociales en usage, l'évolution des salaires et la mise en place de nouvelles classifications.

### 5.6 FEDERATION NATIONALE DES CONDUCTEURS ROUTIERS (FNCR)

Présente essentiellement dans les PME, la FNCR, née en 1951, est divisée en deux branches : le compte propre et le compte d'autrui. Elle couvre l'ensemble des départements, mais ses points forts restent le Rhône, la Bretagne et le Sud-Ouest. N'étant pas affiliée à une grande centrale syndicale, la FNTR ne participe pas aux élections des comités d'entreprise. Plus encore que pour les autres organisations salariées, il est difficile de se faire une idée de sa représentativité. Le nombre des adhérents qu'elle revendique, près de 20 000, recouvre adhérents et abonnés à sa revue « *Le conducteur routier* ».

### 5.7 LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES : DU CONFLIT A LA NEGOCIATION ?

#### ➤ **La bataille contre la « smicardisation »**

De 1994, date où est signé le contrat de progrès à aujourd'hui, les syndicats de salariés n'ont pas cessé de mettre la revendication salariale au cœur de leurs revendications. Elles ont, à des degrés divers, porté parallèlement les revendications sur la réduction de la durée du travail dans le TRM : lors du contrat de progrès, du décret Gayssot, de la transposition des directives communautaires... Or, comme dans bien d'autres secteurs, la RTT (au sens large) a eu des conséquences négatives sur la structure des rémunérations. Ainsi, sur le long terme, l'augmentation des rémunérations conventionnelles n'est pas parvenue à compenser le système beaucoup plus opaque en place précédemment qui reposait sur une absence de paiement de toutes les heures de travail mais aussi sur un grand nombre de primes, une durée du travail très au-delà du droit commun s'échangeant contre un niveau de rémunération plus élevé que celui des ouvriers qualifiés des autres secteurs. Rappelons aussi que ces revendications ont été portées dans une période économique difficile pour le TRM et dans le contexte d'une grande instabilité de la législation en matière de durée du travail et de décompte des temps ; les deux ayant un impact très direct sur la rémunération.

---

<sup>194</sup> - Cf. entre autres, « *Négociations annuelles obligatoires : contributions, réflexions sur les enjeux* », CGT, 2005.

Entre 2002 et 2006, à l'exception d'accords signés sur la revalorisation des frais de déplacement, aucune négociation n'est véritablement engagée sur les rémunérations. En septembre 2006, le ton monte donc à nouveau chez les syndicats de salariés qui, cette fois, offre un front uni : CFDT, FO, CGT, FNCR et CFTC, face « *au désaccord permanent des organisations patronales (TLF et FNTR) et à l'immobilisme du gouvernement* ». Ils veulent trouver une solution à la question des rémunérations mais aussi « *à la dégradation des conditions de travail liée à l'absence d'harmonisation du marché routier en Europe qui se traduit par un recours accru à des conducteurs étrangers par les transporteurs nationaux* »<sup>195</sup>.

Les négociations sociales sur les salaires ont repris en octobre 2006 et ont débouché le 7 décembre 2006 sur un accord, signé par tous les syndicats salariés à l'exception de la CGT portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du TRM (cf. paragraphe sur la négociation de cet accord ci-après).

### ➤ **La fin des conflits ?**

Le conflit de 2002 sur les rémunérations est le dernier grand conflit routier ayant suscité des barrages sur les routes. Il faut dire que les moyens mis en place par les pouvoirs publics, qui ont tiré les leçons des conflits de 1996 et 1997, sont dissuasifs : menaces de suspension ou de retrait du permis, ou de mise en fourrière des véhicules, condamnations pénales des manifestants...

A ce titre, il s'inscrit dans une longue série de conflits qui ont marqué l'opinion publique : en 1992, en 1996 et en 1997, et qui ont classé le TRM dans la catégorie des secteurs à forte conflictualité. Cependant, à l'instar de ce qui se passe dans d'autres branches, il semble que les conflits soient moins éruptifs qu'ils ne le furent. Depuis le début des années quatre-vingt-dix les syndicats se sont structurés davantage qu'ils ne l'étaient auparavant. Ils ont également fait l'apprentissage de la négociation collective (relativement plus tardivement que bien d'autres branches) et occuper toute leur place dans les instances paritaires de concertation comme la CNPE. Ils ont aussi géré, en paritaire, l'OPCA transports, leur caisse de retraite, le Fongecfa...

Cependant, on peut aussi remarquer que malgré ces diverses pratiques du dialogue social, les syndicats de salariés du TRM brandissent toujours la menace du conflit pour se faire entendre, tant des employeurs que de l'Etat, et que cette menace s'avère, si l'on en croit la dernière négociation sur les salaires, efficace (cf. § sur le fonctionnement du dialogue social).

### ➤ **Une nouvelle modalité d'action des syndicats de salariés : le recours au Conseil d'Etat ?**

Depuis quelques années, le recours au Conseil d'Etat pour casser les textes élaborés par l'Etat est également devenu un des leviers de l'action des syndicats de salariés du TRM. Dans un secteur aussi dérogatoire au droit du travail, le résultat de la demande en annulation est d'ailleurs pratiquement gagnant à tous les coups.

Ces demandes interviennent, en général, à l'issue de négociation longues et compliquées sur les temps de travail : décret Gayssot qui met en place un régime dérogatoire à la loi Aubry ; transposition des directives communautaires sur le temps de travail... et dans des périodes de forte tension entre les patrons et salariés, notamment sur la question des rémunérations.

---

<sup>195</sup> - in-Le Monde, 20 septembre 2006 : « *Les syndicats français plaident pour un cadre social dans le transport routier en Europe* ».

La cassation permet aux représentations salariées d'imposer au patronat de surseoir à l'application de mesures moins favorables que les mesures antérieures mais aussi de faire éventuellement jouer le principe de la rétroactivité et d'obtenir ainsi des compensations salariales. Ainsi, lors de l'annulation du décret du 31 mars 2005, en octobre dernier, la FGTE-CFDT a lancé un mot d'ordre pour que dans les entreprises qui refuseraient de payer rétroactivement les heures supplémentaires et de décompter les repos compensateurs selon l'ancienne règle (au mois au lieu du trimestre), les salariés se pourvoient aux prud'hommes.

La demande en annulation des décrets est aussi une remise en cause des relations entre les organisations patronales et l'Etat souvent perçu comme trop à l'écoute du lobbying des employeurs dans l'élaboration des textes et pas toujours respectueux de la transposition dans les décrets des résultats de la négociation paritaire antérieure.

Deux exemples sont développés dans le chapitre suivant sur le fonctionnement du dialogue social : la cassation du « décret Gayssot » de janvier 2000 et celle du décret « temps de travail » de mars 2005. En tout état de cause, l'annulation des décrets par le Conseil d'Etat contribue au renforcement de l'instabilité juridique dans lequel vit le secteur. Elle instaure également un climat de défiance et peut donc avoir des effets pervers sur le dialogue social de branche lui-même.

#### ➤ **Des avancées sociales non contestées**

Contrairement aux organisations patronales qui communiquent sur le thème des avancées sociales du secteur, le bilan que dressent les syndicats de salariés de l'évolution des conditions de travail au cours de ces dix dernières années est un bilan en demi-teinte sur la durée du travail et négatif (dans la période actuelle tout du moins) sur la rémunération.

Plusieurs accords font cependant une unanimité positive : le congé de fin d'activité et les accords sur la formation professionnelle.

#### **Le congé de fin d'activité**

A l'issue du mouvement social de novembre 1996, les partenaires sociaux du transport routier et l'Etat ont décidé de mettre en place le congé de fin d'activité pour les conducteurs routiers de marchandises de plus de 55 ans et ayant au moins 25 ans de conduite d'un poids lourd de plus de 3,5 tonnes dans des entreprises relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR).

L'accord de branche mettant en place le congé de fin d'activité prévoit une contrepartie d'emploi applicable pour chaque départ, ce qui peut permettre le rajeunissement de la profession. Au 31 décembre 2005, 14 057 conducteurs routiers de marchandises avaient bénéficié de ce dispositif ; 64,2 % des bénéficiaires avaient entre 55 et 56 ans lors de leur entrée dans le dispositif et les routiers concernés avaient conduit pendant près de 29 ans en moyenne<sup>196</sup>. Rappelons que cet accord du 28 mars 1997, avait été ratifié par l'ensemble des organisations syndicales et que certaines d'entre elles souhaitent en étendre les avantages à l'ensemble des secteurs couverts par la CCNTR.

#### **Les accords sur la formation professionnelle**

Depuis 1994, les partenaires sociaux n'ont pas cessé de signer des accords sur la formation professionnelle : accord portant création de l'OPCA transports (1994) ; accord relatif à la formation professionnelle obligatoire (FIMO<sup>197</sup> et FCOS) des conducteurs marchandises (1995) ; accord sur la formation professionnelle dans les transports routiers et activités auxiliaires (2004)...

<sup>196</sup> - Cf. *Bilan social annuel du TRM*, Observatoire social des transports, mars 2007.

<sup>197</sup> - FIMO : formation initiale minimum obligatoire ; FCOS : formation continue minimum obligatoire.



Parmi les dispositifs mis en place, la FIMO et la FCOS sont ceux qui ont eu un très fort impact sur la professionnalisation des conducteurs mais aussi sur le marché du travail puisque, en plus d'un permis poids lourd, il faut désormais être en possession d'une FIMO<sup>198</sup> pour pouvoir devenir conducteur routier. Quant à la FCOS<sup>199</sup>, elle a introduit le principe d'une formation continue obligatoire qui permet aux conducteurs d'actualiser régulièrement leurs connaissances techniques de conduite et de sécurité, y compris la sensibilisation à la sécurité des autres usagers. Actuellement, tous les conducteurs routiers du transport public de marchandises, salariés et non salariés, ont suivi une formation, qu'il s'agisse d'une FIMO ou d'une FCOS, et la plupart d'entre eux ont suivi pour la deuxième fois dans leur carrière, cinq ans après, un stage de formation continue<sup>200</sup>. La France a défendu ce principe de l'obligation d'une formation obligatoire professionnelle minimale en plus de la détention d'un permis de conduire auprès de l'Union Européenne qui en a consacré le principe dans sa directive de 2003.<sup>201</sup>

L'accord du 25 novembre 2004 qui décline la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie de mai 2004, définit, entre autres, une série d'actions prioritaires de formation pour les prochaines années ; propose un développement du tutorat dans les entreprises ; crée l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL, cf. § supra) et réaffirme le rôle que doit jouer la CPNE en matière de suivi de cet accord.

Ce consensus sur la formation professionnelle repose sur une expertise partagée entre les employeurs et les salariés pour « professionnaliser » davantage les salariés des transports en général et les conducteurs routiers en particulier. Plus généralement, la formation professionnelle est au cœur des préoccupations de la CNPE (cf. supra) qui établit ses estimations en matière d'emploi et de formation à partir d'une enquête menée directement auprès d'entreprises et d'établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires des transports. Ces succès de la négociation collective masquent cependant, un taux très faible de participation financière des entreprises en regard d'autres secteurs<sup>202</sup>.

De l'avis des syndicats de salariés rencontrés, le dialogue social en matière de formation professionnelle est fructueux. On peut également dire que dans des périodes de fortes tensions en matière de négociations, il a toujours contribué à maintenir un minimum de relations entre partenaires sociaux.

---

<sup>198</sup> - Cette formation concerne à ce jour tous les conducteurs salariés et non salariés du transport routier de marchandises, ainsi que les conducteurs du compte propre. Elle s'adresse aux titulaires du seul permis « poids lourd » puisque les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle «conduite» obtiennent la FIMO par équivalence.

<sup>199</sup> - Cette formation se renouvelle tous les 5 ans et concerne les conducteurs titulaires de la FIMO ou ceux qui ne conduisent que des véhicules dont le poids total autorisé hors charge (PTAC) est compris entre 3,5 tonnes et 7,5 tonnes.

<sup>200</sup> - Le décret n°2004/1186 du 8 novembre 2004 (J.O. du 10 novembre 2004) a étendu ces obligations de formation professionnelle continue aux conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises à compter du 10 février 2005.

<sup>201</sup> - Directive 2003-59-CE du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs.

<sup>202</sup> - En 2004, 2,10 % de la masse salariale du transport routier de marchandises est consacré à la formation continue. Ce taux de participation financière est pratiquement stable par rapport à 2003 (+ 0,1%). Mais, il reste en dessous de celui de l'ensemble de l'économie (2,97 %), lequel connaît en 2004 une légère reprise de 0,1%, après une baisse continue depuis 1993. De même, le taux de participation financière du TRM reste bien inférieur à celui de l'ensemble des transports terrestres (4,23 %) qui, lui, n'a jamais cessé de baisser depuis 1998 (Bilan social du TRM).

### ➤ **Une absence de moyens pour améliorer le fonctionnement du dialogue social**

Vu de l'extérieur, il semble que c'est aussi un climat de confiance et de respect réciproque entre représentations employeurs et salariés qui, indépendamment des prises de position de chacun des protagonistes, parviennent à maintenir le niveau de dialogue social nécessaire à la concertation et à la négociation. Cependant, cette situation repose davantage sur les personnalités en présence, actuellement, que sur des moyens humains et financiers adaptés et les moyens dont sont dotés les syndicats de salariés du TRM, toutes affiliations confondues, paraissent très limités par rapport aux enjeux sociaux auxquels ils sont confrontés mais également en regard des moyens dont disposent les syndicats patronaux.

A titre d'exemple, l'expertise juridique nécessaire à la négociation, ou tout simplement à étayer des prises de position syndicales, est de plus en plus importante. A ce jour, seule la FGTE-CFDT a recruté une juriste à plein temps ; juriste que se partage l'ensemble des secteurs couverts par la Fédération : routier, aérien, maritime... Les autres syndicats « se débrouillent » comme ils peuvent dans les dédales d'une réglementation toujours plus complexe. Les permanents sont eux confrontés à la multiplication des réunions dans les instances paritaires ou de négociation qui leur laisse peu de temps pour prendre le recours nécessaire à l'élaboration d'une véritable stratégie syndicale. Tous les syndicats de salariés sont également de plus en plus sollicités par leurs délégués syndicaux mais aussi par leurs adhérents qui dans les entreprises se trouvent confrontés aux multiples difficultés de l'application de la réglementation sociale.

Comment avec les moyens qui sont actuellement les leurs, les syndicats de salariés peuvent-ils remplir leurs nombreux mandats nationaux dans les instances paritaires, construire une logistique d'appui à leurs équipes locales et être des partenaires actifs au niveau européen ? Le récent rapport du Conseil Economique et Social<sup>203</sup>, rappelle que « *l'action syndicale suppose des moyens humains, matériels et financiers adaptés...* » et envisage le financement des organisations syndicales à trois niveaux, dont celui de la « *participation des représentants syndicaux aux organismes paritaires – qui bénéficie à tous les salariés, à la différence des pratiques en vigueur dans d'autres pays – doit conduire à une juste rémunération des frais engagés et du travail fourni de la part des organismes en question en fonction des concours sollicités. Enfin, s'agissant des grands dossiers nationaux ou des concertations locales organisées par l'Etat ou les collectivités territoriales, l'indemnisation de l'expertise apportée par les représentants des partenaires sociaux, qui contribuent ainsi à la recherche de l'intérêt général, ne peut que ressortir des financements publics* ».

## **6. L'ETAT REGULATEUR**

En 1993, le rapport Dobias (op. cit.) rappelait que dans le cadre de la nécessaire modernisation du secteur, l'Etat avait trois rôles à jouer :

- **Un rôle régalién** : assurer la sécurité en fixant les règles de comportement de tous les usagers de la route et en contrôlant l'application.
- **Un rôle réglementaire** : fixer les règles sociales d'emploi des personnels et, dans le cadre de l'économie de marché, les règles du jeu de la concurrence et, bien entendu, en contrôler l'application.
- **Un rôle d'incitation** : encourager et favoriser en coopération avec les partenaires sociaux, l'amélioration de la productivité et de la compétitivité et, par là, le progrès économique et social...

Près de dix années plus tard, ces rôles demeurent analogues et interfèrent sur le fonctionnement du dialogue social. En revanche, le contexte dans lequel l'Etat les exerce à

---

<sup>203</sup> - « Consolidar le dialogue social », Projet d'avis présenté par P. Aurelli et Jean Gautier, novembre 2006.

changé. Si son rôle régalien de contrôleur de la réglementation routière et sociale est resté analogue, son rôle de législateur a changé. De producteur-générateur de règles sociales, il est passé à un rôle de transposition de la réglementation européenne ; réglementation dont il ne détermine qu'indirectement<sup>204</sup> le contenu et les échéances. En ce qui concerne son rôle incitatif pour maintenir un bon fonctionnement du dialogue social, il a été nouveau pour lui tant au niveau national qu'au niveau de son administration déconcentrée, c'est-à-dire des directions régionales de l'équipement (DRE) et des directions régionales du travail et des transports (DRTT)

## 6.1 LE CADRE ADMINISTRATIF

Si l'on considère le dialogue social, ou plus généralement, les relations de l'Etat avec les partenaires sociaux, deux niveaux d'organisation des services peuvent être retenus : le niveau national et le niveau régional. Par ailleurs, la régulation politique des relations entre l'Etat et les partenaires sociaux s'opère au niveau du cabinet du ministre des transports qui, pour ce faire, nomme un conseiller social. Comme nous l'avons évoqué dans le chapitre 1, l'administration des transports est également dotée de deux corps de contrôle de l'application de la réglementation (notamment sociale) spécifiques : les contrôleurs des transports terrestres rattachés aux directions régionales de l'équipement (DRE) et les inspecteurs du travail des transports (ITT)<sup>205</sup>.

La récente réorganisation du ministère de l'équipement<sup>206</sup>, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer a créé une direction générale de la mer et des transports (DGMT) qui élabore et met en œuvre les orientations d'une politique intermodale des transports terrestres et maritimes et les grandes orientations de l'Etat en matière de transports terrestres et maritimes de voyageurs et de marchandises. Elle est en charge de la politique sociale de ces différents modes. Elle définit également les orientations en matière de politique des déplacements et contribue, en liaison avec le secrétariat général<sup>207</sup>, aux analyses et études économiques dans le domaine des transports.

La direction générale de la mer et des transports comprend, entre autres, **une direction des transports maritimes, routiers et fluviaux**. On notera que, contrairement à l'organisation antérieure, l'approche par mode terrestre, maritime et aérien n'est plus celle du ministère. Rappelons que l'ancienne direction des transports terrestres (DTT) rassemblait l'ensemble des modes terrestres dont le ferroviaire qui aujourd'hui est rattaché à la direction des transports ferroviaires et collectifs.

La direction des transports maritimes, routiers et fluviaux comprend :

- Une sous-direction des transports routiers qui compte parmi ses attributions : la définition et la mise en œuvre des dispositions réglementaires relatives à l'accès à la profession de transporteur et de commissionnaire ; la mise en place et le suivi des examens de capacité professionnelle... Cette sous-direction est, entre autres, chargée des contacts avec les organisations professionnelles.
- Une sous-direction du travail et des affaires sociales qui participe à toutes les instances de concertation avec les partenaires sociaux et prépare l'élaboration des nouvelles dispositions réglementaires<sup>208</sup>. Cette sous-direction est elle-même scindée en deux

<sup>204</sup> - Via le Conseil des ministres européens des transports.

<sup>205</sup> - Cf. § « L'état contrôleur ».

<sup>206</sup> - Organigramme du 16 mai 2005.

<sup>207</sup> - Le secrétariat général rassemble : la Direction des affaires économiques et internationales (DAEI), la direction de la recherche et de l'animation scientifique et technique (DRAST) et le service de l'information et de la communication.

<sup>208</sup> - Cf. § sur la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC).

bureaux : le bureau de la réglementation et le bureau de la négociation collective, des statuts et de la représentation du personnel.

La sous-direction du travail et des affaires sociales exerce donc une fonction normative entre autres dans le cadre de la préparation de décrets qui traduisent la décision de modifier les normes sociales ; activité qui s'est développée depuis quatre ou cinq ans notamment à cause de la transposition des directives communautaires (bureau de la réglementation). L'autre grande fonction de la sous-direction est exercée par le bureau de la négociation collective et concerne l'animation de l'organisation et l'animation de la négociation conventionnelle (cf. § sur la négociation collective supra).

Sur le plan administratif, les relations entre les partenaires sociaux et les services de l'Etat sont éclatées, au niveau national notamment, entre plusieurs services : les deux services de la DGMT, l'ITT, la Direction des affaires économiques et internationales (DAEI) pour l'expertise (Observatoire social du TRM) et le suivi des relations avec Bruxelles, services auxquels il convient d'ajouter le cabinet du ministre. Les relations entre ces différents services sont souvent ou inexistantes, ou difficiles. Par ailleurs, le ministère, de par sa culture même, n'est pas particulièrement tourné vers les questions sociales et, vu de l'extérieur, les moyens humains mis à disposition de ces services semblent sous-dimensionnés par rapport aux enjeux des questions posées et au rôle qu'entend y jouer l'Etat, tant en termes de régulation que d'animation du dialogue social de branche.

## 6.2 L'ETAT « LEGISLATEUR » ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE

### ➤ *Les rapports ambigus de la réglementation et de la négociation*

Comme nous le verrons dans les trois études de cas retenus pour décrire le fonctionnement du dialogue social dans les transports dans le chapitre suivant, en matière d'élaboration réglementaire, depuis le décret Gayssot en 2000, l'Etat intervient pour transposer des textes communautaires et/ou pour pallier aux conséquences d'une négociation collective qui n'arrive pas à déboucher sur des accords négociés.

Pour mieux comprendre ce que sont les enjeux de la négociation entre partenaires sociaux, voire pourquoi ils ne sont jamais, à l'exception de « *l'accord grand routier de 1994* »<sup>209</sup>, parvenus à conclure des accords de branche sur la question de la durée du travail, il convient de s'interroger sur les rapports particuliers qu'entretiennent la loi et la négociation dans le TRM ; rapports qui ne sont pas spécifiques à cette branche professionnelle<sup>210</sup>. L'Etat, tout en prônant la vertu de la négociation collective de branche, ne peut s'empêcher de pallier les difficultés rencontrées par les partenaires sociaux pour négocier des accords par l'élaboration de réglementation (décrets, arrêtés...), tout particulièrement dans les secteurs où il se sent garant de la paix sociale. Les partenaires sociaux le savent et en jouent, substituant ainsi parfois le lobbying auprès de ce dernier à l'entrée dans une véritable négociation. S'engage alors une véritable course-poursuite<sup>211</sup> entre la « loi » et la négociation dont il n'est pas certain qu'aucun des participants ne sortent gagnant.

Pour comprendre cette situation, il convient de rappeler qu'en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, la loi dispose couramment que des décrets en déterminent les modalités d'application au niveau des branches professionnelles (Art. L212-2 du Code du Travail). Dans ce contexte, depuis le début des années quatre-vingt, il est donc possible de conclure, spécialement en ce domaine, des accords collectifs de branche dérogatoires aux règles légales fixées par l'Etat.

<sup>209</sup> - Cf. § sur le bilan de la négociation collective et paragraphe sur le Contrat de progrès.

<sup>210</sup> - Cf. Chapitre 1, § la loi et la négociation collective.

<sup>211</sup> - Cf. « *Les rapports tumultueux de la loi et de la négociation dans le secteur des transports routiers* », Stéphane Carré, Les cahiers scientifiques du transport, n°42-2002 – P. 25-42.

*L'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance » illustre le cas d'une disposition conventionnelle qui est dérogatoire à la législation commune sur la durée du travail. Cependant, l'Etat n'a pas étendu cet accord qui n'a alors été opposable qu'aux entreprises adhérentes aux organisations d'employeurs signataires (toutes en l'occurrence). Le caractère non étendu de cette accord à cependant fait peser sur celui-ci une présomption de « liberté d'application » et ce d'autant plus les fédérations employeurs et l'Etat ont communiqué sur le mode de « l'adhésion à la démarche » du contrat de progrès (CP). Ce sentiment a été renforcé par la mise en place de mesures incitatives à son application par l'Etat et la création des commissions de suivi régionales de cet accord. Faut-il voir dans la non extension de cet accord un bras de fer entre le ministère du travail seul habilité à l'extension et le ministère des transports chargé de l'élaboration de la réglementation dans le TRM ? Plus pragmatique, l'administration des transports connaissait le gap entre les durées effectives du travail des conducteurs et la loi. Elle a donc soutenu cet accord dérogatoire au droit commun et principale concrétisation du volet social du CP, de sorte que soit enfin respecté par les transporteurs de ce secteur le principe de la transparence du décompte des temps et du paiement de l'intégralité des heures travaillées : « Au travers de plusieurs réformes, la réglementation va progressivement coller à l'accord, lui donnant ainsi une légitimité juridique qu'il ne possédait pas » (S. Carré. *op.cit*). Ultérieurement des mesures réglementaires viseront à consolider juridiquement cet accord (décret du 12-5-1997 sur les allègements de charge...). L'Etat se substituera même à une négociation devenue difficile entre partenaires sociaux en étendant ces mesures dérogatoires aux conducteurs de courte-distance (Décret du 29-01-1998).*

Les juristes ne manquent pas de rappeler qu'en théorie, les dispositions conventionnelles illicites devraient s'effacer devant la loi mais une telle perspective était, dans le contexte de l'époque, contradictoire avec le fait que le CP était devenu « *la doctrine officielle des pouvoirs publics, désormais convaincus de la nécessité de changer les rapports de force entre acteurs du transport routier, en agissant autant par la persuasion que par la crainte, sur des cibles beaucoup plus larges* »<sup>212</sup>.

Au travers de plusieurs réformes, la réglementation sociale va progressivement « coller » à l'accord de 1994. De plus, la loi autorise que les décrets soient « *pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressés, et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières* ». Ainsi, jusqu'à la promulgation du dernier *Décret n°2007-13 du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises* la pression exercée par les partenaires sociaux sur l'Etat, s'est traduite par une dizaine de modifications réglementaires sans pour autant s'appuyer sur des accords négociés ratifiés par les partenaires sociaux. Ces pressions se sont donc exercées en ordre dispersées, voire en opposant le point de vue des partenaires d'un même camp employeurs ou salariés.

Pour illustrer ce propos, on peut dire que si les employeurs ont développé la tactique du lobbying, les salariés ont eux, par trois fois, joué la carte de la demande en annulation par le Conseil d'Etat. Ces pressions ont été d'autant plus « efficaces » que l'Etat se retrouvait à chaque fois « au pied du mur » : en 1996 pour mettre fin à un conflit, en 2000 pour étendre les lois Aubry I et II au TRM et, en 2005, face à la nécessité de transposer les directives communautaires durée du travail et contrôle de la réglementation. On notera que ces trois réglementations s'enchaînent, la suivante annulant celle qu'elle précède :

---

<sup>212</sup> - in – « *Sécurité dans le TRM : contexte économique et régulations locales* », Frédéric Ocqueteau, ENM et DISR, avril 1997.

- **A l'issue du conflit de 1996**, cinq protocoles d'accord furent conclus par l'ensemble des partenaires sociaux mais le sixième sur la durée et la rémunération du temps de travail ne fut signé que par la partie patronale. Les organisations syndicales préférèrent que les avancées sociales obtenues figurent directement dans le décret du 19 décembre 1996 fixant le cumul maximal des périodes de repos, de repas et des coupures à 25% de l'amplitude journalière du travail pour les grands routiers. Au-delà de ces seuils, les conducteurs devaient être rémunérés, bien que ne travaillant pas. Cette disposition contraire au principe selon lequel « *seule une période travaillée doit être rémunérée* » a entraîné l'annulation du décret par le Conseil d'Etat. A la suite de cette annulation, les principales dispositions de cet accord ont été reprises dans un accord négocié (*accord du 12 novembre 1998*)<sup>213</sup> qui sera étendu.
- **Dans le cas du Décret Gayssot** du 27 janvier 2000<sup>214</sup>, il s'agissait d'étendre au secteur des transports les dispositions des lois Aubry I et II. Afin d'éviter aux employeurs de supporter le coût de très nombreuses heures supplémentaires (la durée moyenne de travail du secteur était toujours bien supérieure aux 35 heures prévues par la loi), le décret mettait en place « *une zone tampon d'heures de service offrant seulement une majoration de 10% des heures supplémentaires et fixait les conditions d'obtention des repos compensateurs au-delà de cette même zone* »<sup>215</sup>. C'est sur ce point qu'à la demande des syndicats de salariés, le Conseil d'Etat a annulé le décret. Le décret 2002/625 qui le remplace, tout en augmentant les heures équivalentes à la durée légale du travail, renvoie aux partenaires sociaux le soin de fixer eux-mêmes, par accord de branche, les modalités d'attribution des contreparties salariales à ces heures d'équivalence.
- **Le décret n°2005-306** du 31 mars 2005 relatif à *la durée du travail dans les entreprises de transports routiers de marchandises* a été pris pour transposer la directive 2002/15<sup>216</sup> qui fixe la durée du travail des conducteurs de poids lourds de plus de 3,5 tonnes et la directive 2003/34 sur « *le droit à un repos suffisant* ». Dans « *un souci de sécurisation juridique de dispositions réglementaires dérogatoires au droit commun* »<sup>217</sup> pour donner des bases solides à ce décret, il avait été précédé de l'adoption d'une ordonnance en novembre 2004<sup>218</sup> ; ordonnance qui sera elle-même ratifiée par une loi<sup>219</sup>. Entretemps, la CFDT, FO, la CFTC et la FNCR ont demandé l'annulation du décret<sup>220</sup>, annulation qui sera prononcée le 18 octobre 2006 « *au motif que le décompte des temps sur une période supérieur au mois serait synonyme d'une augmentation de leur temps de travail* »<sup>221</sup>. En outre, la décision du Conseil d'Etat s'applique avec effet rétroactif, ce qui revient à dire que les salariés sont légitimes à revendiquer la rétroactivité dans le calcul des heures supplémentaire et des repos compensateurs. Ce décret a été remplacé par le

<sup>213</sup> - Cf. CCNTR.

<sup>214</sup> - Ce décret venait lui-même compléter le vide juridique laissé par l'annulation de certaines dispositions illicites du décret de 1983 (décret Fiterman).

<sup>215</sup> - Les heures supplémentaires sont toujours décomptées et payées à partir de la 36<sup>ème</sup> heure.

<sup>216</sup> - La directive 2002/15 fixe « *la durée hebdomadaire du temps de travail à 48 heures avec la possibilité d'aller jusqu'à 60 heures si, pendant 4 mois, la moyenne hebdomadaire de 48 heures n'est pas dépassée* ».

<sup>217</sup> - Discours de Gilles de Robien à l'Assemblée Nationale lors du débat sur la ratification de l'ordonnance.

<sup>218</sup> - Ordonnance n°2004-1197 du 12 novembre 2004 portant transposition de directives communautaires et modifiant le code du travail en matière d'aménagement du temps de travail dans le secteur des transports. La loi permet, en effet, désormais de transposer les directives par ordonnance.

<sup>219</sup> - Loi du 20 juillet 2005 ratifiant l'ordonnance n°2004-1197 ( la Loi n°2004-237 du 18 mars 2004 autorise le gouvernement à transposer les directives par ordonnance).

<sup>220</sup> - Cf. § sur « *la transposition des directives* ».

<sup>221</sup> - Le décret 2005-306 permettait un décompte sur trois mois.

décret n° 2007-13 du 4 janvier 2007<sup>222</sup> dont les syndicats de salariés ont d'ores et déjà demandé l'annulation<sup>223</sup>.

On pouvait penser que la transposition de la directive sur le temps de travail marquerait la fin d'un cycle et ouvrirait une nouvelle ère dans la négociation collective. Le recours des syndicats de salariés en annulation du nouveau décret devant le Conseil d'Etat montre qu'il n'en n'est rien. L'instabilité juridique sur la question demeure. Dans ce contexte, on peut se demander qu'elles seront les entreprises qui risqueront « les prud'hommes » en décomptant les temps sur quatre mois et/ou si cette situation n'ouvrira pas à nouveau, dans certaines entreprises, l'ère des « petits arrangements » ? Sauf à considérer que sous la pression patronale l'Etat ait joué la montre à la veille des élections présidentielles, vue de l'extérieur sa position est difficile à comprendre car il n'a pas tenu compte de l'avis du Conseil d'Etat et reconduit, pratiquement à l'identique, le décret de 2005 en janvier 2007.

Plus généralement, dans les transports, d'un point de vue juridique, cette réitération de difficulté à négocier des accords conventionnels sur la durée du travail, suivi d'un recours à la voie réglementaire où les partenaires sociaux exercent leurs pressions sur l'Etat et, in fine, les demandes en annulation des décrets au Conseil d'Etat « *prend la forme d'un enchaînement sans fin de règles dérogatoires ou exorbitantes du droit commun* » (S. Carré, *op. cit.*). Cette situation ne peut qu'aboutir à une instabilité juridique génératrice dans le meilleur des cas d'un relâchement de l'application de la réglementation sociale et dans le pire à des conflits ouverts comme en 1996 et 1997 ou, depuis, des conflits larvés qui se traduisent dans les entreprises par une juridiciarisation des relations entre employeurs et salariés. Elle laisse également des traces dans les relations entre les représentations professionnelles et l'Etat, ce dernier apparaissant comme favorisant les organisations patronales : « *Par clientélisme, le gouvernement a défait, sans débat et sous prétexte de sauver le pavillon français, toute la base du contrat de progrès pourtant issu d'une négociation entre les partenaires sociaux. Cette situation n'est pas acceptable. Au lieu d'accord gagnant-gagnant qui était censé précéder toute réforme gouvernementale, c'est toute la profession qui s'est trouvée impactée par des mesures entraînant des reculs sociaux, sur le temps de travail notamment, au nom des difficultés rencontrées par un seul secteur du TRM, les grands routiers* »<sup>224</sup>.

Cette situation traduit également une certaine immaturité de la part de partenaires sociaux qui ne sont plus responsables qu'à la marge de réglementations que la loi leur donne la possibilité de négocier par voie conventionnelle. Peut-être faut-il voir également dans cette situation les limites du tripartisme évoqué précédemment ?

### 6.3 L'ETAT CONTROLEUR ET ANIMATEUR DU DIALOGUE SOCIAL

#### ➤ **Les corps d'inspection et de contrôle**

Le système de contrôle des infractions aux dispositions de la législation sociale des transports routiers (de marchandises et de voyageurs) s'organise autour de corps de contrôle :

- Les contrôles sur route sont effectués par les contrôleurs des transports terrestres, gendarmes, agents de la police nationale et agents des douanes. Les infractions à la réglementation sociale représentent 80% de l'ensemble des infractions relevées par procès verbal ;
- Les contrôles en entreprise se partagent entre les contrôleurs des transports terrestres (rattachés aux DRE) et les inspecteurs du travail des transports rattachés à l'inspection

<sup>222</sup> - Cf. Dispositions du nouveau décret dans l'annexe « *durée du travail des conducteurs* ».

<sup>223</sup> - L'annulation a été demandée aux mêmes motifs que la première fois : décompte des temps sur 4 mois, heures d'équivalence, heures supplémentaires et repos compensateurs.

<sup>224</sup> - Conseil de l'UFR novembre 2005.

du travail des transports (ITT) qui comprend un échelon central et des échelons déconcentrés.

Cette atomisation des corps de contrôle sur route et en entreprise est aussi une particularité à laquelle le secteur du transport routier de marchandises est confronté. Le débat sur la fusion des corps de contrôle en entreprise est ouvert depuis des années mais la fusion ne semble pas (plus ?) à l'ordre du jour. On notera également que l'organisation de ces contrôles est parfois l'objet de tension entre l'administration et les professionnels. Ainsi, depuis plusieurs années, les organisations professionnelles employeurs dénoncent la manière dont les instances de contrôle choisissent "leurs cibles". Le débat porte sur le contrôle de l'état du véhicule sur route mais aussi, et surtout, sur le fait que les véhicules "étrangers" ne sont pas assez souvent la cible des contrôles. Cette situation fera récemment dire au ministre des transports s'adressant aux professionnels : « *Il faut refonder entièrement notre politique de contrôle, ce qui doit être fait dans un cadre interministériel. Il faut fixer des objectifs et des priorités, moderniser nos moyens ... Enfin, il faut recentrer le contrôle sur la lutte contre la concurrence déloyale, et recourir le plus possible à la sanction de l'immobilisation, parce que c'est la sanction la plus dissuasive* »<sup>225</sup>.

Bien que la présente recherche n'ait pas pour objectif d'analyser le système de contrôle-sanction en matière d'infractions à la réglementation sociale, on peut néanmoins dire que le relevé de ces infractions est un bon indicateur du niveau d'application par les entreprises de ces dispositions. Le paragraphe suivant est centré sur les indicateurs fournis par l'ITT<sup>226</sup>.

### ➤ **L'Inspection du travail des transports**

L'inspection du travail des transports (ITT) est née en 1893, un an après l'inspection « générale » et treize ans avant le ministère du travail « *de l'exigence de sécurité dans les premières compagnies de chemins de fer* ». Elle revendique aujourd'hui une indépendance, souvent remise en cause, vis-à-vis du ministère du travail et déclare exercer « *des missions régaliennes, au point de contact entre les contraintes économiques et les exigences sociales* »<sup>227</sup>. Si cette inspection est « *un rempart* » pour les salariés, dans leur ensemble les employeurs se déclarent attachés à l'ITT : « *Nous tenons à cette inspection car la spécificité des inspecteurs en fait tout de même des interlocuteurs avertis d'une réglementation sociale riche et trop souvent confuse* »<sup>228</sup>.

L'ITT comprend :

- Un échelon central avec sa tête un inspecteur général qui en détermine la politique générale et qui relève directement du ministre chargé des transports qu'il informe de l'application de la réglementation sociale dans les transports. Il est assisté d'un secrétariat général et de deux directions interrégionales ;
- Les échelons déconcentrés sont constitués de 14 directions régionales du travail des transports et de 96 subdivisions<sup>229</sup>.

En 2003, l'ITT comptait 461 agents, dont 127 inspecteurs et 103 contrôleurs. Parmi ses missions<sup>230</sup>, on retiendra ci-après, le contrôle et le soutien au dialogue social et à la résolution des conflits collectifs.

### **Le contrôle de la législation du travail en entreprise**

<sup>225</sup> - Dominique Perben, ministre des transports, au congrès de la FNTR, 27 octobre 2005.

<sup>226</sup> - Un travail analogue serait à faire à partir des données remontant des DRE via les contrôleurs terrestres.

<sup>227</sup> - Alain Goutéraux, Inspecteur général du travail des transports., in – *Enquête sur l'inspection du travail des transports : les hussards de l'ordre social*, Officiel des transporteurs, n°2307, 22 avril 2005 .

<sup>228</sup> - Michel Mattar, secrétaire général de TLF-Méditerranée, in – Officiel des transporteurs, op. cit.

<sup>229</sup> - in-« *Rapport annuel d'activité 2004* » de l'IGTT, août 2005.

<sup>230</sup> - Les autres missions sont : l'accueil du public, la prise de décision et les avis.



La politique de contrôle du service est orientée sur des points particulièrement, ciblés par l'inspection générale, pour vérifier l'état d'application du droit. Ce ciblage peut donc changer d'une année sur l'autre.

Les contrôles en entreprises portent essentiellement sur le respect des réglementations sur la durée du travail et la rémunération pour les conducteurs. La très grande majorité des entreprises lisent désormais les disques toutes les semaines, ce qui était loin d'être le cas il y a une dizaine d'années. C'est également à partir de cette lecture qu'elles établissent les plannings de tournée. Ce changement de comportement (et d'organisation) est certainement une des raisons qui permet d'expliquer qu'au cours de la même période, le nombre d'infractions constatées ayant donné lieu à des observations est demeuré constant mais le nombre des infractions relevées a été divisé par deux. Les délits et procès verbaux ont considérablement diminué (divisé environ par 3).

### Le contrôle des conditions de travail des conducteurs routiers (application des règlements 3820 & 3821)

	Infractions constatées ayant donné lieu à observ.	Infractions relevées	Total	dont délits	Nb de PV	% PV sur total des infractions relevées	% Délits sur total des infractions relevées
1995	98 391						
1996	125 613	28 150	153 763		1 119	4%	
1997	119 011						
1998	80 061	16 719	96 780	291	705	4%	2%
1999	104 136	25 700	129 836	469	836	3%	2%
2000	137 938	25 033	162 971	451	678	3%	2%
2001	101 278	19 294	120 572	196	558	3%	1%
2002	73 479	13 122	86 601	117	538	4%	1%
2003	68 114	15 792	83 906	107	692	4%	1%
2004	82 128	19 591	101 719	105	694	4%	1%
2005	99 576	14 281	113 857	115	522	4%	1%

Source : *Ithaque* d'après bilan d'activité annuel de l'IGMOT

En 2004, les infractions relevées par les contrôles étaient les suivantes :

- 37% d'infractions aux conditions de travail ;
- 26% d'infractions à l'état du véhicule et la surcharge ;
- 13% d'infractions aux visites techniques ;
- 10% d'infractions au fonctionnement du chronotachygraphe.

Près de 50% des infractions portent sur les conditions de travail et le respect de la réglementation sur le temps de travail (chronotachygraphe).

### Les institutions représentatives du personnel dans le TRM

L'ITT est également chargée de contrôler l'application par les entreprises des textes sur les instances représentatives du personnel ; règles qui sont ici celles du droit commun. En 2005 :

- 82% des entreprises assujetties à l'obligation de posséder un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail en étaient dotées ;
- 56% des entreprises (soit les plus de 10 salariés) assujetties à l'obligation de posséder des délégués du personnel en étaient dotées. Rappelons que les PV de carences peuvent constater soit le manquement de l'entreprise à son obligation d'organiser des élections, soit l'absence de candidats de la part des salariés ;

- 89% des entreprises assujetties à l'obligation de posséder un comité d'entreprises (soit les plus de 50 salariés) en étaient dotées.

De l'avis même de l'inspection du travail des transports : les institutions de représentation du personnel se portent plutôt bien<sup>231</sup>. Le tableau ci-après fait apparaître une légère augmentation des PV de carence dont on peut se demander si elle marque un recul par rapport à la situation antérieure ou une augmentation des contrôles.

### Nb d'entreprises ou d'établissements assujettis, dotés et carence

	CHSCT					Délégués du personnel					Comités d'entreprises				
	Assujettis	Dotés	%	Caren- ce	%*	Assujettis	Dotés	%	Caren- ce	%*	Assujettis	Dotés	%	Caren- ce	%*
2005	1788	1470	82%	203	11%	8273	4627	56%	2363	29%	1857	1651	89%	135	7%
2004	1834	1503	82%	190	10%	8720	5072	58%	2214	25%	1883	1653 <sup>232</sup>	88%	114	6%
2003	1832	1505	82%	126	7%	8665	5002	58%	2214	26%	1938	1683	87%	136	7%
2001	1835	1422	77%	130	7%	8489	4907	58%	1960	23%	1926	1629	85%	127	7%
2000	1754	1412	81%	X		8966	5035	56%	1841	21%	1865	1514	81%	80	4%
1999	1650	1291	78%	X		8421	4451	53%	1990	24%	1717	1405	82%	96	6%
1998	1522	1208	79%	X		7782	3841	49%	1943	25%	1538	1175	76%	93	6%
1997	1463	1153	79%	X		7882	3813	48%	1985	25%	1510	1107	73%	108	7%
1996	1369	1057	77%	X		7482	3216	43%	2336	31%	1439	1216	85%	136	9%

Source : Ithaque d'après bilan d'activité annuel de l'IGMOT

\* = % de PV de carence sur nombre d'assujettis

### Le soutien au dialogue social et la conciliation dans les conflits collectifs

L'ITT a également une mission de soutien au dialogue social et à la résolution des conflits collectifs. C'est en particulier le cas à travers l'animation des commissions de suivi de l'accord de 1994 qui a été confiée au DRTT (cf. § sur le dialogue social régional).

L'inspection peut également intervenir à titre amiable dans le règlement de conflits de travail locaux ou nationaux. Comme le montre le tableau ci-après, ces interventions peuvent se faire à la demande des partenaires sociaux, des pouvoirs publics ou à l'initiative de l'inspection elle-même.

<sup>231</sup> - in-« Soutenir le dialogue social », Officiel des transporteurs, n°2258, 9 avril 2004.

<sup>232</sup> - Ce nombre de 1653 entreprises dotées d'un CE en 2005 est cependant loin 543 entreprises pour lesquelles sont communiqués les résultats des élections professionnelles... (cf. Tableau sur les résultats des élections au CE/DP dans le § sur la représentativité des syndicats).

## Activité de soutien au dialogue social dans le TRM

	Règlement des conflits collectifs interventions			Négociation annuelle obligatoire Interventions			Autres négociations		
	A la demande des partenaires sociaux <sup>233</sup>	A la demande des pouvoirs publics ou à l'initiative de l'IGMOT	Total	A la demande des partenaires sociaux	A l'initiative de l'IGMOT	Total	A la demande des partenaires sociaux	A l'initiative de l'IGMOT	Total
2005	27	13	<b>40</b>	33	107	140	29	17	46
2004	30	38	68	35	121	156	53	16	69
2003	62	21	83	23	92	115	50	31	81
2002	56	26	84	27	159	186	74	45	119
2001	77	20	<b>97</b>	50	178	228	182	243	425

*Source : l'ithaque d'après bilan d'activité annuel de l'IGMOT*

On notera un net recul de la conflictualité dans le TRM puisque les interventions de l'ITT sont passées de 97 en 2001 à 40 en 2006. Pour autant, l'interprétation de ce résultat est difficile. Cette diminution de la conflictualité est-elle le produit d'une amélioration du dialogue social dans les entreprises ou les tensions se sont-elles reportées sur un autre mode d'intervention des syndicats de salariés ? Les directeurs régionaux du travail et les représentations employeurs rencontrés dans le cadre de la présente recherche, constatent certes une diminution de cette conflictualité mais aussi, et bien que celle-ci soit difficile à chiffrer, une augmentation des recours aux prud'hommes (cf. § ci-après).

Enfin, il semble que les interventions de l'ITT pour manquement au respect d'organiser la négociation annuelle obligatoire (NAO) est considérablement diminué au cours des 5 dernières années. Pour autant, l'organisation de la NAO n'est pas gage que celle-ci aboutisse à une augmentation des rémunérations dans les entreprises... la plupart du temps, la NAO reprend les dispositions des accords de branche.

### ➤ **La juridiciarisation des relations professionnelles**

Cette hausse de la juridiciarisation des conflits entre employeurs et salariés, évoquée dans le paragraphe sur les représentations salariées, est également constatée par l'Observatoire Judicial<sup>234</sup> : « *Entre 2004 et 2005, le nombre de contentieux pénaux a diminué de 28% passant de 21 à 15% du total des dossiers traités. Dans le même temps, la juridiciarisation des rapports sociaux s'amplifie portant le nombre de contentieux aux prud'hommes à 34% des dossiers traités* ». Le juge prud'homal semble donc devenir la première voie de recours en cas de conflit du travail. Toujours selon cette même source, les demandes d'indemnisation semblent, elles aussi, progresser<sup>235</sup>. Quand à l'origine des conflits, la contestation de la rupture du contrat de travail et les demandes de paiement des heures supplémentaires sont devenues un terrain privilégié de règlement des comptes entre salariés et employeurs. Les sanctions financières lorsque les prud'hommes les prononcent sont conséquentes : de 6 à 12 mois de salaires. Et le rapport de l'observatoire de conclure : « *Il n'est plus possible d'osciller entre les vœux pieux de pratiques normalisées en matière de*

<sup>233</sup> - Pas de désagrégation demande salariée/demande employeur.

<sup>234</sup> - L'Observatoire Judicial est un observatoire privé créé en 2001 pour le Groupe Judicial (dont le cofondateur est Jean-Claude Allègre, juriste spécialisé dans le droit social des transports). « *L'Observatoire traite tous les ans 2 000 contentieux et 50 000 appels téléphoniques provenant des professionnels du transport* ». Par ailleurs, il ne semble pas possible de disposer de données émanant du tribunal des prud'hommes eux-mêmes sur le contentieux salarié-employeurs dans le TRM.

<sup>235</sup> - Passant d'environ 18 000€ en moyenne en 2003 à 19 800€ en 2005.

*durée du travail et les petits arrangements à risques mesurés. Il faut choisir son camp, sous peine de lourdes sanctions ».*

Cette situation est le produit de règles juridiques « *plus que jamais instables* » (Judicial, op. cit.) et que ne devrait pas arranger le décret de transposition des directives européennes<sup>236</sup>. De l'avis des juristes, « *Le nouveau décret va apporter plus de complexité que de souplesse et par conséquent engendrer de nouvelles zones de risques juridiques pour les transporteurs. Sont concernés les décomptes des temps de service, le repos compensateur et le travail de nuit* ».

### ➤ **Les Commissions de sanctions administratives (CSA)**

Les Commissions de sanctions administratives ont été instituées en 1982 par le LOTI. Leur composition et leur fonctionnement sont précisées par le Décret n°84-139 de février 1994. Ce n'est qu'en 1994, au moment du contrat de progrès qu'elles ont réellement commencé à fonctionner dans plusieurs régions.

Elles sont amenées à examiner les dossiers des entreprises infractionnistes (infractions graves ou répétées). Les dossiers sont transmis par la DRTE ou les inspecteurs départementaux de l'Inspection du travail des transports habilités à contrôler les entreprises. Les sanctions qu'elles peuvent prononcer peuvent aller d'un simple avertissement à la radiation du registre des transporteurs, à un retrait temporaire des licences de transport, ou à la mise sous scellés des véhicules. C'est le Préfet de région, président de la CSA, qui décide en dernier ressort de l'application des sanctions. Les sanctions sont portées à l'information du public par voie de presse obligatoire et à la connaissance des salariés de l'entreprise par voie d'affichage.

Ces Commissions offrent la particularité de rassembler des représentants de l'Etat en région, des représentants employeurs du TRM, des représentants salariés et des représentants de la société civile<sup>237</sup>. Les CSA sont perçues par les organisations syndicales de salariés « *comme un moyen de pression efficace pour forcer les employeurs à respecter les règles... Pour cela, il nous faut inciter les contrôleurs et les inspecteurs du travail et de l'équipement à monter les dossiers* »<sup>238</sup>

Le droit du secteur est certes dérogatoire du droit commun mais certains des moyens de contrôle de l'application de celui-ci aussi. On notera cependant que les condamnations les plus fréquentes des CSA touchent au non-respect des conditions d'exercice de la profession : défaut d'honorabilité, de capacité financière ou de capacité professionnelle. Enfin, le bilan des sanctions des CSA est communiqué par les Directeurs régionaux du travail des transports au cours des réunions des Commission de suivi (cf. § sur le dialogue social en région).

---

<sup>236</sup> - Il est ici question du décret n°2005-306 du 31 mars 2005 annulé en Conseil d'Etat et remplacé par le Décret n° 2007-13 du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises. Le nouveau décret ne modifie le premier que très à la marge et les remarques de 2005 restent donc valables pour la période à venir.

<sup>237</sup> - Les CSA sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif ou judiciaire. L'Etat y est représenté par le Directeur régional de l'équipement, le Directeur régional du travail, le Directeur régional de la concurrence et des fraudes, le Général commandant de la région de gendarmerie. Les entreprises par les 4 membres des fédérations patronales et les salariés par 4 membres des organisations syndicales. Enfin les fédérations d'usagers de la route sont également représentées par les 4 membres des fédérations d'usagers.

<sup>238</sup> - *Les commissions de sanctions administratives : Qui a peur du grand méchant loup ?*, CFDT Transports, juin 2002, n°26

## 6.4 L'ETAT EXPERT

### ➤ **Une expertise orientée sur les questions conflictuelles**

« Beaucoup d'enquêtes sont faites en fonction d'objectifs contingents et ne sont pas, a priori, vouées à la pérennité. Ainsi, les études puis les enquêtes sur les conditions de travail des conducteurs routiers ont existé de façon sporadique de 1975 jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix. Maintenant, l'administration soutient un effort visant à faire de la connaissance de l'évolution des conditions de travail des conducteurs un des outils au service de la modernisation du secteur d'activité, considérée comme un enjeu important<sup>239</sup> ».

Dans le TRM, l'Etat s'est engagé très tôt à mettre en place des dispositifs, nationaux et régionaux, d'observation sociale. Son expertise qui a pour finalité de faciliter et de développer le dialogue social de la branche, est venue compléter, sur la question des conditions de travail et de rémunération, celle déjà mise en place par la branche professionnelle orientée autour de l'emploi et de la formation professionnelle<sup>240</sup>.

A ce jour, deux dispositifs d'observation sociale continuent à coexister au niveau national : le « *Bilan social annuel du TRM* » élaboré par les services du ministère des Transports (cf. § ci-après) et le « *rapport annuel de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les transports et la logistique* (op. cit.) ». Si le premier ne concerne que le TRM, le second couvre l'intégralité du périmètre de la CCNTR. L'expertise partagée par les partenaires sociaux sur la durée du travail et les rémunérations demeure celle du ministère. L'Etat continue donc à assumer la responsabilité d'une production de données sujettes à controverse entre employeurs et salariés.

### ➤ **L'Observatoire social des transports (OST)**

En 1995, à la suite du rapport Dobias et de la signature du Contrat de Progrès, l'Observatoire économique et social des transports (OEST)<sup>241</sup> est mis en place avec le concours de la direction des transports terrestres (DTT). Ce dispositif est conçu de manière partenariale (DTT, Conseil national des transports et partenaires sociaux).

Ses missions sont directement orientées vers la production de données statistiques et d'un bilan social annuel du TRM. Le premier de ces bilans couvre de manière rétrospective la période 1985 à 1994 : « *Il analyse les évolutions du secteur en articulant la dimension économique (situation financière des entreprises, évolution des prix, partage des gains de productivité) avec les dimensions sociales (emploi, qualification, formation, salaires)* ». Ce document est élaboré à partir des sources disponibles à l'OEST, à l'Insee ou à la caisse nationale d'assurances maladies (CNAM). La durée du travail des conducteurs routiers est appréhendée à partir des résultats de l'enquête Inrets (cf. chapitre 1). Il se décline en cinq chapitres, plan qui sera repris pour les bilans suivants :

- L'environnement économique ;
- L'emploi ;
- La durée du travail ;
- Les salaires ;
- Les accidents du travail.

<sup>239</sup> - Patrick Hamelin in-« *De l'offre à la demande de production de connaissances sociales dans le TRM : contribution à la définition de systèmes d'observation et de restitution* », Claude Vaclare (Ithaque), Patrick Hamelin (Inrets), Georges Ribeill (Latts/Enpc), Predit, Thème « Recherches stratégiques », mars 1999.

<sup>240</sup> - Le premier tableau de bord social annuel élaboré par la CNPE transports date de 1990.

<sup>241</sup> - Jusqu'alors, le rapport annuel de la Commission Sociale du Conseil National des Transports (CNT) était la principale source d'informations sociales s'adressant tout autant à l'administration des transports qu'aux partenaires sociaux représentés en son sein.

Le douzième bilan social du TRM a paru en mars 2007<sup>242</sup>. Il est toujours élaboré par le service économie, statistiques et prospective (SESP) du ministère à la demande de la direction des transports maritimes, routiers et fluviaux. Dans cette nouvelle édition, le dispositif général de suivi des conditions de travail des conducteurs routiers repose sur :

- Une enquête conjoncturelle : l'enquête « chronotachygraphes » (depuis 2001) ;
- Bientôt complétée par une enquête annuelle sur les conditions de travail des conducteurs routiers du TRM (depuis 2006) ;
- Les enquêtes lourdes et pluriannuelles de l'Inrets (1975, 1983, 1993, 1999).

Depuis le premier bilan social, la production de données sur la durée du travail des conducteurs routiers n'a cessé d'essayer de réduire les délais entre la collecte des données, leur traitement et leur diffusion. Ainsi, une « *enquête en continu* » permet actuellement de disposer de données trimestrielles exploitées et redressées sur la durée journalière du travail décomposée en : temps de conduite, temps de travail à l'arrêt (chargement, déchargement, etc.), temps d'attente et temps de repos.

En ce qui concerne la rémunération, le bilan social s'intéresse aux revenus de l'ensemble des salariés du TRM en traitant à partir des codes NAF ad hoc, les grandes enquêtes nationales : enquête sur les activités et conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo-Insee) ; les déclarations automatisées des données sociales (DADS)... Pour les conducteurs, le bilan social utilise également les résultats des enquêtes à façon sur la durée du travail et les rémunérations que commande l'Observatoire.

Depuis plus de dix ans, les pouvoirs publics maintiennent une expertise et une veille sociale sur les conditions de travail de la branche comme, à notre connaissance, aucun autre ministère technique ne le fait<sup>243</sup>. Pour l'Etat, ce dispositif d'observation sociale peut aussi être regardé comme un dispositif d'évaluation permanent de l'impact des réglementations qu'il a édictées en matière de durée du travail dans le TRM. Il semble cependant que les partenaires sociaux n'utilisent que de manière marginale ces données lors des négociations, leur préférant leurs propres indicateurs. Cette situation pose plus largement la question du rôle de l'expertise dans les négociations collectives. En général, les partenaires sociaux, employeurs comme salariés, ne souhaitent pas être « prisonniers » d'indicateurs qui mettraient en porte à faux leurs argumentations ou réduiraient leur marge de manœuvre.

## 6.5 LA REGULATION POLITIQUE

La régulation politique du dialogue social de branche s'opère dans le TRM via le cabinet du ministre des transports qui est doté d'un conseiller social « transports ». L'analyse de cette régulation politique est un sujet de recherche à part entière. Néanmoins, on peut dire que les marges de manœuvre laissées à cette régulation en matière économique comme sociale sont de plus en plus restreintes.

On peut ainsi considérer que la dernière grande loi d'orientation du secteur est la loi « Gayssot » de février 1998<sup>244</sup>. Depuis, le gouvernement n'a plus eu recours à la loi mais a

<sup>242</sup> - Bilan social annuel du TRM, Observatoire social des transports, mars 2007.

<sup>243</sup> - On pourrait cependant faire un parallèle avec l'observation sociale mise en place par le Conseil national des professions du spectacle (CNPS) qui, compte tenu des enjeux autour de la question de l'intermittence, produit lui aussi de nombreuses données sur la durée du travail des intermittents. Ces données produites par le ministère de la Culture à partir de l'Unedic, des caisses sociales... sont communiquées (et commentées) lors des réunions du CNPS qui rassemble le ministère de la Culture et les partenaires sociaux du secteur.

<sup>244</sup> - Rappelons que la loi « Gayssot » du 6 février 1998 visait essentiellement à adapter les conditions d'exercice de la profession à partir de quelques axes forts : généralisation de la formation professionnelle obligatoire à tous les conducteurs routiers ; rééquilibrage des relations avec les chargeurs ; accès à la profession et au marché adaptés aux nouvelles règles européennes ; contrôles et sanctions renforcés ».

défini, en 2004, un « *plan de mobilisation et de développement du transport routier de marchandises* », dit « Plan de Robien ». Ce plan qualifié de « portée structurelle » comprend trois volets : social, fiscal et de renforcement de la lutte contre les pratiques illégales. En ce qui concerne le volet social, il repose sur la transposition de la directive communautaire sur le temps de travail ; le volet fiscal concernant la TIPP est lui aussi encadré par le niveau plancher autorisé par les textes européens ; le volet sur la lutte contre les pratiques illégales renvoie au renforcement des contrôles et des sanctions « *au niveau national comme au niveau européen* »... La politique des transports est devenue depuis longtemps une véritable politique communautaire dans laquelle « *le cadre du marché intérieur du transport routier est bien établi* »<sup>245</sup>. La régulation politique s'exerce donc tout autant par les prises de positions nationales au sein du Conseil des ministres des transports européens que par les mesures, au demeurant de plus en plus limitées, que peut adopter le gouvernement pour soutenir le secteur.

En matière sociale, le lobbying des partenaires sociaux n'a donc qu'une portée limitée et on peut penser que pour l'heure, il se concentre (pour les organisations patronales surtout) sur les conditions de transposition des directives communautaires et la revendication du renforcement du système de contrôle-sanction de l'application de la réglementation sociale pour les conducteurs traversant le territoire ou cabotant en France.

Des paragraphes qui précèdent, on retiendra que l'Etat est à la fois régulateur – il produit des normes et les contrôle – mais qu'il est également un acteur aux missions contradictoires vis-à-vis des partenaires sociaux qu'il écoute, conseille et contrôle. Le transport routier n'est certes pas le seul secteur soumis à ces contradictions, mais compte tenu de l'importance de la législation sociale dans la régulation même du fonctionnement de ce secteur, cet aspect revêt une importance particulière qui explique sans doute que son implication dans le dialogue social de la branche est plus forte que dans d'autres branches professionnelles.

## 7. LE FONCTIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Les exemples retenus sont destinés à mieux décrire les relations professionnelles dans le TRM au cours de ces vingt dernières années. Il est en effet particulièrement difficiles de rendre compte de ce que sont réellement ces relations qui sont, par essence, fondées sur de l'humain, du relationnel... ce qui explique aussi que les écrits qui en sont le produit soient réducteurs pour en traduire la complexité.

Les exemples retenus ci-après visent à mettre en perspective l'ensemble des informations contenues dans les paragraphes précédents dans des contextes et des moments de l'histoire de la branche différents :

- **Le Contrat de Progrès** qui marque un tournant dans l'histoire même de ces relations et dont on peut encore aujourd'hui mesurer l'impact.
- **La négociation de l'avenant à la CCNR sur la logistique** ; négociation réussie qui porte sur le personnel sédentaire des entreprises et ouvre le chemin à d'autres accords du même ordre, voire remet en cause le principe même d'une négociation globale dans le cadre de la CCNR.
- **La transposition des directives communautaires de 2005 et la négociation sur les salaires de 2006** qui montrent combien réglementation sur la durée du travail et rémunération sont liées.

---

<sup>245</sup> - Cf. Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen, *Pour une Europe en mouvement : Mobilité durable pour notre continent*. Examen à mi-parcours du livre blanc sur les transports publié en 2001 par la Commission européenne, SEC (2006) 768.

- **Le fonctionnement du dialogue social régional** sera également abordé dans le présent paragraphe à travers deux exemples pris en dans les régions Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon.

### 7.1 LE CONTRAT DE PROGRES

Il faut attendre 1994 et le contrat de progrès (CP), ou plus exactement la mise en œuvre de son volet social, pour que la négociation collective de branche débouche sur un accord négocié et signé sur la durée du travail et la rémunération, soit plus de 40 ans après la création de la CCNTR !

Rappelons qu'avant le Contrat de progrès (CP), dans leur grande majorité les entreprises ne connaissent pas précisément la durée des temps de service et suivent seulement des temps de conduite et de repos. Les disques du chronotachygraphe sont lus manuellement et ponctuellement. Les rémunérations sont calculées sur le principe d'une forfaitisation de la rémunération de base à laquelle viennent s'ajouter des primes, de types et de nombre variables d'une entreprise à l'autre. Les temps d'attente n'étant ni rémunérés par les chargeurs, ni payés aux conducteurs sont des « temps neutres » que les entreprises ne cherchent pas à maîtriser. Le CP les contraint donc à une modernisation de leur organisation du travail : réduction des temps de travail (et pas seulement des temps de conduite), nouvelles embauches<sup>246</sup>, suivi en temps réel des durées de service (lectures des disques hebdomadaires)... ; la contrepartie étant pour les conducteurs et plus particulièrement les conducteurs grands-routiers : la diminution des temps de travail, le paiement de tous les temps... mais aussi moins d'autonomie dans l'organisation de leur tournée, « *C'est un autre métier* » déclarent alors de nombreux conducteurs.

Pour avoir analysé l'impact du « *Contrat de progrès dans les entreprises de TRM* »<sup>247</sup>, nous formulons alors l'hypothèse d'un changement de modèle dans le relations professionnelles employeurs-conducteurs ; l'application du CP, la mise en œuvre d'autres organisations du travail (relais...) induit la négociation d'accords d'entreprise et : « *consentants ou forcés, les chefs d'entreprises se sont habitués à négocier avec des représentants syndiqués de leur personnel* » (cf. rapport Ithaque, op. cit.). Le paternalisme est ainsi battu en brèche dans les entreprises... « *et il sera difficile de revenir en arrière* ». Notre rapport recueille à l'époque un accueil mitigé car nous combattons à la fois certaines positions patronales : « *Les entreprises qui appliquent le CP ne s'en sortent pas* » et certaines positions salariés : « *On ne veut pas faire du bus* ». La trentaine d'entreprises enquêtées dans le cadre de l'étude avaient su (ou pu) concilier « *bonne gestion économique et bonne gestion sociale* », c'était donc possible... mais il est vrai que le CP mettra du temps pour se généraliser dans l'intégralité de la branche.

Cette période est donc marquée par une profonde modification des relations professionnelles dans le TRM. Ainsi, l'analyse de la CFDT fait remonter l'émergence de revendications salariées autonomes de celles des artisans ou du petit patronat routier au CP : « *les salariés ont pris conscience que toutes leurs heures n'étaient pas payées... Ils avaient l'illusion de gagner un salaire honorable en faisant 60 ou 70 heures par semaines, mais rapporté aux taux horaire on était largement au-dessous du SMIC. Par rapport à 1992, la distinction entre employeurs et salariés s'est progressivement clarifiée* ». En 1994, la FGTE a signé le Contrat de progrès, en y voyant également une « *sorte de feuille de route* » pour le dialogue social dans le TRM. Corrélativement, elle verra dans sa non-application la principale cause des conflits qui suivront, notamment de ceux de 1996 et 1997 : « *C'est la non application de ce contrat qui a suscité le mouvement de grève...* ».

<sup>246</sup> - Des conducteurs servent uniquement pour les remplacements de conducteurs en congés, arrêt-maladie, repos compensateurs ou récupérateurs.

<sup>247</sup> - « *L'impact du contrat de progrès dans les entreprises de TRM* », Claude Vaclare, Jehanne-Antide Carrard, DTT Ministère de l'Équipement et des Transports, 1998.



Il faut également rappeler que le Contrat de progrès a été une forme très particulière de négociation, un long processus mis en place sous l'égide de la Commission Dobias : « *Ce n'était pas une négociation au sens classique du terme, mais une grande mise à plat économique et sociale de la situation du TRM. En même temps, l'enjeu était d'essayer de revenir dans les clous de la légalité... On enclenchait un processus pour revenir à la normale mais les étapes de ce processus étaient illégales. C'était une démarche risquée... mais on pariait sur la dynamique* »<sup>248</sup>.

Ce bref rappel de la prise de position de la FGTE qui est une des organisations syndicales qui s'est engagée le plus clairement dans la démarche du Contrat de progrès permet de restituer le contexte des relations sociales de l'époque :

- Les revendications des salariés du TRM se sont longtemps confondues avec celles des artisans et des petits patrons qu'ils avaient, pour certains d'entre eux, aspiration à devenir. Le conflit sur le permis à points, où l'on a vu côte à côte dans les barrages artisans, petits patrons du routier et salariés en est l'illustration.
- Des conditions de travail pénibles, tout particulièrement en termes de durée, ont longtemps été échangées contre une rémunération correcte, voire supérieure à compétences égales à celles de nombreux sédentaires,... tant qu'on ne la ramenait pas au taux de travail horaire.
- Un consensus s'est opéré entre les salariés, le patronat et l'Etat pour dire que les étapes de la RTT ne pouvaient être franchies d'un coup. Ce qui revenait à signer un consensus qui face au Code du travail ne « tenait pas la route ». Cette situation permet de mieux comprendre l'attitude des syndicats de salariés qui oscille souvent entre acceptation des conditions d'un accord dérogatoire du droit commun lorsque le dialogue social est correct et la saisine du Conseil d'Etat pour faire annuler les décrets au nom du code du travail lorsque les relations avec les employeurs et/ou l'Etat se tendent.
- Cette situation a été rendue possible parce qu'une partie des protagonistes engagés dans la négociation ont joué la carte de la dynamique à impulser à l'ensemble de la profession à un moment où un minimum de confiance a réussi à s'instaurer mais aussi parce qu'il y a eu convergence d'intérêts : les salariés voyaient toutes leurs heures rémunérées et un système plus transparent se mettre en place ; les employeurs savaient que la généralisation d'un tel système marginaliserait définitivement les entreprises les plus fragiles. Or, l'abandon du contingentement de l'accès au marché et de la TRO avait fait exploser le nombre d'entreprises.

#### ➤ **Points de vue rétrospectif des partenaires sociaux sur l'accord de 1994**

Une réunion du Comité d'analyses et de réflexions économiques et sociales du transport routier (CARESTR)<sup>249</sup> du 27 mai 1999 permet de disposer du point de vue des partenaires sociaux sur le CP cinq années après son application<sup>250</sup>.

#### **Le point de vue des salariés**

Pour FO (Roger Poletti), le fait que les salariés ont dorénavant la maîtrise de leur feuille de paie est un des principaux avantages du CP. En outre, le CP a permis de faire progresser le fait syndical dans les entreprises du TRM. Il aura même été un des facteurs déclenchant des conflits de 1996 et 1997. Aux plans des inconvénients le fait que les durées de service mensuel soient encore autour d'une moyenne de 230 heures. La complexité des accords qui ont suivi l'accord de 1994, dont il est déploré que la date d'application au 1/10/1995 soit intervenue dans une période économiquement moins favorable, est lui aussi qualifié de point

<sup>248</sup> - in-« *D'un barrage l'autre* » entretien avec Claude Debons sur la grève des routiers de 1995.

<sup>249</sup> - Instance qui ne semble pas avoir été pérennisée.

<sup>250</sup> - in-« *L'évolution sociale dans les transports terrestres, maritimes et aériens en 1998* », Dossiers thématiques, CNT Décembre 1999.

négatif<sup>251</sup>. Les commissions régionales de suivi de l'accord ont été en pratique peu suivies par les organisations professionnelles pour des raisons essentiellement de prise en charge de frais entraînés par cette participation<sup>252</sup>. Pour le secrétaire général de FO, le CP « *tient en un mot : la transparence* ». De manière générale, à ses yeux, le CP a permis de modifier les choses dans le TRM.

Pour la CFDT (François Yverneau) bien que l'on ne mesure pas encore une diminution très significative du temps de service des conducteurs routiers, le CP a permis, grâce à la transparence, de mieux connaître leur temps de travail. Toutefois, la détermination du temps de travail n'est pas encore parfaitement résolue, même si l'accord du 12 novembre 1998 va dans le sens du comblement de cette carence initiale du CP. Par ailleurs, la CDFT regrette que les partenaires sociaux ne soient pas allés jusqu'au terme de la démarche en ne traitant pas du problème des conducteurs routiers courtes distances<sup>253</sup>. Elle se dit également attachée au fonctionnement des comités de suivi qui au niveau régional ont permis de donner un cadre permanent au dialogue entre organisations patronales et organisations syndicales et déplore l'absence de moyens de fonctionnement de ceux-ci. De manière générale, il est rappelé que, malgré ses imperfections, si l'on fait abstraction de la CCNTR, l'accord de 1994 est le premier accord appliqué dans la profession.

### **Le point de vue des employeurs**

Pour la FNTR (Christine Di Constanzo) souligne l'innovation fondamentale de l'accord du 23 novembre 1994 qui est la prise en compte de la dimension temps – généralement ignoré auparavant. « *Avant l'accord, les entreprises comme les salariés se référaient essentiellement au kilométrage parcouru* ». L'accord a permis une grande transparence et réduction sensible des temps d'activité. La mise en œuvre de cet accord a eu un rôle de régulation générale du secteur, même si l'on peut regretter que le ralentissement de la conjoncture économique n'ait pas permis par la suite une plus grande adhésion des entreprises<sup>254</sup>... Il convient pour la nouvelle étape de réduction des temps que l'on peut présager (application de la loi Aubry I) de tirer les leçons de ce qui a été fait en prenant en compte les courtes distances qui constituent la majorité des conducteurs. La FNTR souligne par ailleurs l'inadaptation du système d'allègement des charges qui conduit à pénaliser les entreprises versant les salaires les plus élevés et conclut son intervention en mettant l'accent sur la nécessaire harmonisation au niveau européen de manière à réduire les distorsions de concurrence qui menacent la compétitivité du pavillon français.

Pour l'UFT (Philippe Choutet), les principaux acquis de l'application de l'accord de 1994, sont la transparence des temps et la transparence des rémunérations. Une nouvelle étape doit être franchie, celle du passage de la RGC au SMPG. Il est également nécessaire de poursuivre la tâche de reconstruction des grilles de classifications entreprises au niveau de la CNIC. « *Si les membres de l'UFT devaient recommencer à négocier le texte de l'accord, elles le feraient sans réticence mais au contraire chercheraient à le parfaire... Il aurait fallu prendre en considération l'ensemble de la population des conducteurs et pas seulement les grands routiers* ». Pour ce qui est de descendre en dessous du seuil des 230 heures par mois, les conditions prévues par l'accord de 1994 d'une nécessaire harmonisation de la législation européenne ne sont malheureusement pas encore réalisées... L'UFT rappelle également la discussion avec les organisations syndicales de salariés sur la situation

---

<sup>251</sup> - Notamment celui de novembre 1997 qui organise le passage de la rémunération mensuelle professionnelle garantie (RMPG) au salaire mensuel professionnel garanti (SMPG).

<sup>252</sup> - On notera que cette question semble toujours d'actualité puisqu'elle a été à nouveau abordé lors des entretiens réalisés dans le cadre de la présente recherche.

<sup>253</sup> - C'est le décret du 29 janvier 1998 qui traitera de la question du temps de travail des conducteurs routiers zone courte et non pas un accord paritaire.

<sup>254</sup> - Une évaluation fait ressortir qu'alors qu'en 1996, sur les 10 500 entreprises concernées (employant des conducteurs longue distance) 13% appliquent l'accord. En 1999, ce sont 80% de celles-ci.

nouvelle en matière de temps de travail créée par la loi Aubry I et son application au secteur. Pour elle, une réflexion sur la réorganisation de l'activité des entreprises doit être menée en amont de la discussion.

Pour TLF (M. Bordet) ajoute que les entreprises les plus vertueuses ne sont pas toujours récompensées. Les entreprises françaises structurellement faibles par rapport à celles des autres Etats ne bénéficient pas toujours d'un environnement économique, réglementaire et fiscal propice à leur développement... Il est donc nécessaire de mettre en place une politique d'harmonisation européenne.

### **Le point de vue de l'administration**

La sous-direction du travail et des affaires sociales de la DTT (Patrick Berg), souligne la dynamique créée par le CP et notamment l'accord de 1994 qui en constitue le volet social avec l'accord cadre de 1995<sup>255</sup> sur les formations obligatoires des conducteurs routiers. Les lois Aubry sur la RTT sont susceptibles d'avoir une incidence analogue. Le succès le plus incontestable de l'accord de 1994, c'est la transparence. Le volet réduction du temps de service a été moins réussi. On constate néanmoins un plus grand respect qu'autrefois des durées maximales. Des mesures telles que la baisse des charges sociales concernant 8000 grands routiers environ (sur un total de 20 000) ont été prises afin d'accompagner la démarche des entreprises s'inscrivant loyalement dans le CP. Les commissions de suivi de l'accord constituent des instances souples d'échanges dont l'existence est appréciée de manière unanime par les partenaires sociaux. Dans le cadre de la compétition européenne, la qualité dont sont porteuses les entreprises françaises sont un atout économique. Il ne faut pas négliger toutefois certaines pratiques de recours à la main d'œuvre à bas coût observées dans certains états frontaliers. Ces pratiques, si elles se répandaient, pourraient avoir une incidence néfaste sur l'emploi dans le secteur.

L'inspection générale du travail et de la main d'œuvre des transports (IGMOT) (Samy-Marc Saadia) se félicite de ce que l'on assiste à la première discussion de ce type depuis quatre ans entre les différents acteurs concernés par la mise en œuvre de l'accord de 1994 et salue la convergence d'opinion<sup>256</sup> qui s'est manifestée à l'occasion de cette réunion. Elle rappelle qu'au niveau du processus de mise en œuvre, après l'engouement initial traduit par le nombre d'initiatives déposées par les employeurs, l'accord a connu un niveau d'application plus mesuré. L'application de l'accord au sein des entreprises et son suivi n'ont pas été toujours très aisés... certaines clauses de l'accord n'étaient pas toujours d'une très grande limpidité. Malgré le caractère dérogatoire de cet accord, les services de contrôle se sont investis avec beaucoup d'énergie dans le suivi de sa mise en œuvre.

Le dialogue social dans le TRM demeure, à notre avis, fortement marqué par cette étape fondatrice de son histoire et, bien que la plupart des protagonistes de l'époque aient été remplacés, il y est toujours fait allusion au cours des étapes difficiles de négociation... Il y a donc bien un « avant » et un « après » contrat de progrès. Le modèle corporatisme sur lequel reposaient les relations professionnelles de la branche n'est plus de mise, chacun des partenaires, employeurs et salariés, s'est situé par rapport à un système de représentation où les conflits d'intérêts sont nettement identifiés.

## **7.2 L'AVENANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LA LOGISTIQUE**

### **➤ Une convention collective pour tous**

<sup>255</sup> - Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs marchandises (FIMO et FCOS).

<sup>256</sup> - Quid de l'expression de l'Unotra pour les employeurs et des autres syndicats de salariés : CGT, FNCR... ? N'étaient-ils pas présents ou n'ont-ils pas pris la parole ?

Signé le 30 juin 2004, le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2005<sup>257</sup>.

Il comporte deux effets majeurs :

- La CCNTR et les accords qui y sont annexés deviennent applicables aux entreprises et établissements identifiés sous le code NAF 63-1 E Entreposage non-frigorifique<sup>258</sup> ;
- La définition, le classement et les barèmes des rémunérations conventionnelles des emplois spécifiques logistiques sont désormais applicables aux personnels ouvriers des entreprises de TRM qui exercent des activités de prestations logistiques.

La négociation sur « *l'accord logistique* » a démarré en 2001 pour se terminer en 2004 par la ratification d'un accord global. Le processus de négociation, dans son ensemble, aura donc pris 3 ans. Pour autant, si les représentations employeurs l'ont toutes signé (FNTR, TLF, Unotra et Fédimag), FO et la CGT ne l'ont pas ratifié.

Comme le rappelle le protocole d'accord, la négociation s'est déroulée en trois phases principales ponctuées par la signature d'accords d'étape :

- Celui du 21 novembre 2001 relatif à l'ouverture du champ d'application de la CCNTR ;
- Celui du 11 juillet 2002 sur les définitions<sup>259</sup> et le classement des emplois spécifiques des personnels logistiques ;
- Et celui du 12 mai 2003 portant sur la formation professionnelle de ces mêmes personnels.

Ces accords ont été adaptés pour être réunis en un seul et même texte qui les a par ailleurs complétés par des dispositions relatives aux rémunérations conventionnelles des personnels logistiques. Cet accord global a été imposé par les organisations de salariés (la FGTE le revendique) qui se sont opposées à l'extension de ces accords d'étape craignant qu'aucun autre volet ne soit par la suite négocié, notamment en matière de grille de rémunération conventionnelle spécifique à la logistique.

Le protocole signé contient donc une grille de rémunérations conventionnelles qui pour chaque emploi (21 emplois repérés du directeur de site à l'opérateur emballeur), en fonction d'un coefficient hiérarchique<sup>260</sup>, fixe un taux horaire et une garantie annuelle de rémunération.

---

<sup>257</sup> - Circulaire d'application du 28 février 2005.

<sup>258</sup> - Code NAF 631 E : Entreposage non frigorifique . Cette classe comprend notamment : l'exploitation pour compte de tiers d'installations d'entrepôt non frigorifique ou de lieux de stockage (entrepôts, silos, hangars,...) y compris à caractère industriel ou agricole. Cette classe ne comprend pas : l'exploitation de parcs de stationnement de véhicules (cf. 63.2A)

<sup>259</sup> - Les emplois définis dans la nomenclature du protocole « *s'exercent dans le respect des consignes et procédures touchant aux domaines de la sécurité, de la qualité et de l'exploitation. Ils peuvent être tenus par des hommes ou par des femmes. De plus, ils nécessitent l'utilisation des outils informatiques appropriés* ».

<sup>260</sup> - Pour les personnels ouvriers des coefficients sont affectés aux emplois suivants : opérateur-emballeur (110L) ; préparateur de commandes (15L) ; contrôleur-flasheur (120L) ; agent de maintenance d'entrepôt logistique (120L) ; cariste en prestations logistiques (125L) ; opérateur de ligne (138L).

. Pour les personnels employés : assistant inventaire (110L) ; employé d'ordonnancement (120L) ; Technicien de maintenance d'entrepôt logistique (150L) ; chef d'équipe logistique (155,75L) ; gestionnaire de stocks (155,75L) ; responsable ou superviseur de lignes (155,75) ; correspondant du responsable management de qualité (155,75) ; chef de quai logistique (165L) ; chef d'exploitation logistique (200L) ; responsable de maintenance d'entrepôt logistique (200L).

Les revendications des organisations salariées, notamment celles de la FGTE, étaient d'ailleurs plus larges que celle contenu dans l'accord final puisqu'elles englobaient : l'élargissement de l'accord au secteur des douanes, de l'aérien et du maritime ; le 13<sup>ème</sup> mois conventionnel ; la garantie d'emploi en cas de perte de marché ; l'extension du congé de fin d'activité (CFA) à 55 ans aux activités de la logistique jugée comme un travail pénible ; le calcul de l'ancienneté par tranche...Or, si l'accord final étant bien le bénéficiaire de l'accord de branche sur la formation professionnelle et la réglementation du travail de nuit aux activités logistiques, il ne leur étend pas le bénéfice du CFA.

➤ **Une négociation préparée de longue date**

Durant cette négociation, la Fédimag<sup>261</sup> particulièrement concernée a été très active pour que l'accord débouche ; les négociations avaient été précédées de huit années de travaux au sein de la fédération. Elle a également diligenté une enquête spécifique auprès de ses adhérents sur les niveaux de rémunération pratiqués. Quant à TLF, elle a porté le projet d'étendre le protocole aux prestations logistiques des entreprises de TRM ce qui s'explique sans doute par le fait que les grands groupes de messagerie qu'elle fédère ont tous d'importantes activités logistiques.

Cette négociation est importante à plus d'un titre. Tout d'abord parce qu'il est rare que l'objet des négociations entre les partenaires sociaux du TRM porte sur les sédentaires. Les roulants occupent traditionnellement le devant de la scène. Ensuite, parce qu'il consacre l'importance des activités logistiques d'une part pour les entreprises qui en ont fait leur activité principale ; d'autre part, pour celles qui ont une activité essentiellement « *transport routier de marchandises* » mais effectuent aussi des prestations logistiques. Cet accord assure donc une égalité de traitement pour tous les personnels exerçant une activité logistique couverte par la CCNTR. Enfin, parce que ce type d'accord inaugure sans doute une nouvelle façon de renégocier la CCNTR. Il étend son champ d'application à une autre activité et, par l'introduction de ce nouveau champ, permet de négocier ce qui ne l'était pas pour l'ensemble des métiers du TRM : redéfinir des emplois, élaborer une classification et son corollaire une grille de rémunération... autant de sujet sur lesquels la négociation collective « traditionnelle » n'arrive pas à déboucher.

Plus généralement, la signature de ce protocole a redonné foi aux partenaires sociaux dans la possibilité de conclure des accords de ce type. On peut même dire qu'il a fait école puisque deux autres protocoles ont été signés depuis :

- L'accord social signé le 6 octobre 2004 entre la Chambre Syndicale du Déménagement (CSD) et quatre syndicats de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FNCR). Cet accord ne concerne que le personnel roulant, surtout ceux affectés sur les chantiers. Il porte essentiellement sur le décompte des temps<sup>262</sup> et le recours au CDD d'usage.
- Un avenant n° 94 à la CCNTR portant sur un nouveau statut collectif des personnels coursiers des entreprises de courses a été ratifié par l'UFT (par mandat du SNTL) et par les syndicats de salariés (CFDT, CFE-CGC et FNCR) le 13 décembre 2005. Il définit un nouveau statut des personnels coursiers en ce qui concerne la durée du travail, les règles de rémunérations et la formation initiale et continue des salariés du secteur.

---

. Pour les personnels ingénieurs et cadres : responsable management de la qualité (100L) ; chef de projet (106,5L) ; directeur d'exploitation logistique (113L) ; directeur conditionnement à façon (119L) ; directeur de site logistique (119L) ; directeur de sites logistiques (132L).

<sup>261</sup> - FEDIMAG : Fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat.

<sup>262</sup> - Décompte de 50% des heures dites d'accompagnement – temps non consacrés à la conduite par un membre d'équipage – tout continuant à les rémunérer dans leur intégralité. Cette solution repousse le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

En ce qui concerne la course, le procès de négociation de l'accord à tout d'abord consisté à donner une définition de l'entreprise de course qui exclut notamment les activités de transports légers affectés aux opérations terminales pour la messagerie traditionnelle et express et la course à la demande hors zone urbaine ou périurbaine ce qui a permis de s'appuyer sur les représentants employeurs les plus « motivés » pour la négociation du Syndicat National des Transports Légers (SNTL). Malgré, cela cet avenant qui dote les coursiers d'un véritable statut a, lui aussi, fait l'objet d'une longue négociation puisqu'elle a commencé en 2001. Sa ratification a été facilitée par un important travail de concertation parallèle entre les partenaires sociaux visant à définir un « *contrat de progrès dans l'activité de la course* »<sup>263</sup>.

En 2007, deux autres négociations analogues devraient s'ouvrir : une sur la messagerie et l'autre sur les commissionnaires terrestres, maritimes, aériens et douanes. On notera que tous les exemples ci-dessus concernent des négociations visant à introduire de nouveaux avenants dans la CCNTR. Ils ont tous été négociés hors conflit et sur la base de solide expertise concernant la définition du champ (logistique, course), la description des métiers... Cette pratique reconnaît donc la spécificité de certains secteurs et de leurs métiers (déménagement, logistique, course...convoyeurs...), elle risque néanmoins à terme de rendre le socle commun de cette convention de plus en plus ténu à tel point que l'on peut pratiquement parler de « balkanisation de la CCNTR ». Cette balkanisation va-t-elle de paire avec celle des représentations employeurs ? Comment les représentations salariées s'y retrouveront-elles à long terme ? Que deviendront les métiers transversaux (personnel d'exploitation, de gestion, d'administration...) des entreprises de transport ? Et, enfin, dans ce contexte qu'est-ce qui assurera la cohésion de la branche professionnelle ?

### **7.3 LA TRANPOSITION DES DIRECTIVES COMMUNAUTAIRES ET LA NEGOCIATION SUR LES SALAIRES**

En 2005 et 2006, l'actualité sociale du TRM a été une actualité chargée car la transposition des directives communautaires sur la durée du travail et les périodes de repos a été concomitante d'une négociation sur les salaires particulièrement difficile. En termes de dialogue social, le rapprochement des deux événements n'est pas fortuit compte tenu de l'impact de l'un sur l'autre.

#### **➤ L'échec de la concertation en vue de la transposition des directives**

Du côté employeurs, la concertation sur la transposition des directives communautaires a été préparée par un lobbying de longue date, tant auprès du gouvernement que du parlement. Ce lobbying semble par ailleurs avoir été davantage porté par la FNTR que par TLF. En 2003, la FNTR remet aux parlementaires et aux responsables des principaux partis un dossier qui explique, entre autres, « *que le TRM vit un paradoxe saisissant : la progression soutenue de son activité au cours des vingt dernières années s'est accompagnée d'une baisse constante de sa rentabilité, plongeant le secteur dans une crise structurelle grave* ». Dans le même dossier, elle réclame à l'instar de ce qui s'est fait pour le fer et la mer un audit du secteur visant à dresser le bilan de : « *20 ans de libéralisation du secteur ; 10 ans de mise en œuvre du contrat de progrès et ce, à moins d'un an du big bang de l'élargissement de l'UE* ». En août 2003, le premier ministre confie la réalisation de cet audit à Francis Hillmeyer, député du Haut-Rhin. Du rapport remis en août 2003, le ministre des transports retirera le constat « *qu'une action forte et concentrée est nécessaire pour répondre aux enjeux majeurs sur l'avenir du transport routier en France* ». Le Plan d'action gouvernemental en faveur du TRM, déjà évoqué dans les paragraphes précédents, est lancé

---

<sup>263</sup> - Cf. « *Propositions pour un contrat de progrès dans l'activité de la course* », Christine Receveur, Inspection générale du travail des transports, 2004.

le 8 septembre 2004. Ce plan comprend un volet fiscal<sup>264</sup>, un volet social et un volet de lutte contre les pratiques illicites<sup>265</sup>.

Le volet social repose essentiellement sur la transposition des directives sur le temps de travail qui devient alors un enjeu stratégique. Le ministre des transports confie à Georges Dobias une mission spécifique de concertation avec les partenaires sociaux pour formuler des propositions pour la mi-juin et précise : « *A titre personnel, il ne me paraît pas souhaitable qu'il y ait de grands bouleversements du cadre juridique de la durée du travail des conducteurs routiers ne serait-ce qu'au titre de la sécurité routière et, plus généralement, des conditions de travail des salariés* »<sup>266</sup>. Par ailleurs, le choix de Georges Dobias pour mener à bien cette concertation renvoie au succès de la concertation lors contrat de progrès.

Les mesures annoncées en octobre 2004, et soumises à la concertation seront alors :

- Maintien des durées légales de temps de service ;
- Période de référence de 3 mois pour le calcul de la durée du travail, des heures supplémentaires et des repos compensateurs, avec possibilité d'aller à 4 mois par accord de branche ou d'entreprise ;
- Simplification de la réglementation sur les repos compensateurs ;
- Accompagnement de ce dispositif par une contrepartie salariale relevant de la négociation collective de branche avec notamment l'instauration de la garantie de rémunération mensuelle conventionnelle (GRMC).

Du bilan de ce plan d'action réalisé en avril 2005, il ressortira pour le volet social, les actions réalisées suivantes :

- « *Ordonnance du 12 novembre 2004 relative à la transposition des directives sur le temps de travail* ;
- *Décret du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail dans les entreprises de TRM* ;
- *Loi de ratification de l'ordonnance a été adoptée par l'Assemblée Nationale, le 7 avril 2005.*

*Les négociations entre partenaires sociaux sur la base d'un projet d'accord présenté par l'UFT n'ont pu aboutir positivement* »<sup>267</sup>.

Du côté des organisations syndicales, la transposition française des directives sur le temps de travail est vécue comme une offensive pour un abaissement des conditions sociales. De plus, ils dénoncent tout autant le contenu du décret : « *la transposition a servi de prétexte aux patrons pour abaisser les conditions sociales* »<sup>268</sup> que la méthode de concertation préalable à la transposition : « *syndicats convoqués au téléphone, découverte des propositions par la presse, explications confuses...* ». Le feu couve d'ailleurs depuis l'annonce faite par le gouvernement de son « *plan d'action gouvernementale en faveur du transport routier de marchandises* » (cf. supra). La flexibilité recherchée est cependant plus grande que celle énoncée dans les mesures du plan, puisque ces mesures s'appliqueront aux conducteurs grands routiers mais aussi aux conducteurs de zone courte, aux messagers et aux convoyeurs de fonds.

La concertation organisée dans le cadre de la Commission Dobias semble par ailleurs avoir été, côté salariés, houleuse. En cours de route, l'UFT-CFDT « *claque la porte de la concertation* »<sup>269</sup> à la suite de la condamnation de trois de ses militants pour entrave à la

---

<sup>264</sup> - Essentiellement tourné vers la stabilisation de la fiscalité sur la TIPP.

<sup>265</sup> - Soit un ensemble de mesure visant à mieux encadrer le cabotage.

<sup>266</sup> - Discours de Gilles de Robien à l'issue de la réunion avec les partenaires sociaux du transport routier. Suite du rapport Hillmeyer. Conférence de presse du 8 avril 2004.

<sup>267</sup> - Bilan des actions du plan de Robien, dossier de presse, 28 avril 2005.

<sup>268</sup> - Joël Le Coq, secrétaire général de la FGTE.

<sup>269</sup> - in-« *Concertation Dobias : la CFDT claque la porte* », Officiel des transporteurs, 4 juin 2004.

circulation lors de leur participation à une opération « escargot » en novembre 1992. Cette condamnation marque aussi une nouvelle détérioration de la plus importante des fédérations salariées avec le ministère des transports : « *Nous ne pouvons à la fois nous engager dans une voie réformiste et nous voir traîner en justice. Soient nous sommes des interlocuteurs fréquentables pour faire avancer le dialogue social, soient nous sommes des voyous* »<sup>270</sup>. Cette condamnation des militants de l'UFT, les craintes des organisations syndicales de voir sortir de la concertation des préconisations loin de leurs attentes, conjuguées aux difficultés des négociations sur les salaires vont ainsi, petit à petit, ressouder le front syndical.

Le rapport Dobias contenant les préconisations pour l'élaboration du décret de transposition sera remis au ministre des transports mi-juillet 2006, sans véritable communication sur son contenu, tout du moins officielle, auprès des partenaires sociaux.

Du côté patronal, l'enjeu de la transposition était bien d'améliorer la flexibilité du travail et la compétitivité des entreprises. Du côté des syndicats, le discours était diamétralement opposé car la transposition ne pouvait, selon eux, remettre en cause les avantages acquis. Les orientations retenues par le gouvernement ont satisfait les employeurs qui verront dans le décret un ensemble de dispositions qui « *contribueront, non pas à supprimer, mais à réduire, au plan social, l'écart des conditions de concurrence entre transporteurs français et leurs homologues européens* »<sup>271</sup> et mécontents les salariés qui, de plus, conserveront l'impression de ne pas avoir été écoutés. Pour l'Etat, « *La transposition des directives sur le temps de travail a été un processus long, complexe et délicat mais sur lequel la volonté du gouvernement n'a jamais fléchi* »<sup>272</sup>. La transposition s'est achevée avec le vote de la loi du 20 juillet 2005 qui a ratifié l'ordonnance prise à la fin de l'année 2004 et la publication du décret n°2005/36 du 31 mars 2005.

Après la publication du décret, la FNTR exprime « *un espoir pour la sauvegarde des entreprises et de l'emploi français* » et sa satisfaction de voir que le décret est conforme au projet qui avait été soumis aux organisations professionnelles et aux syndicats. Il représente l'aboutissement de 18 mois de travaux, « *initiés par la FNTR* ». A chaque étape du processus de transposition, la FNTR a prôné une logique « gagnant-gagnant », visant à une amélioration de la productivité partagée entre les entreprises et les salariés : pour les salariés, gagner davantage en travaillant plus : pour les entreprises, gagner en souplesse et en compétitivité. Dans la ligne droite de la position qu'elles avaient défendue dans la phase de concertation, la majorité des organisations syndicales de salariés (FGTE-CFT, FO-UNCP, CFTC et FNCR) ont introduit un recours en annulation devant le conseil d'Etat contre le décret de 2005. Elles veulent ainsi tenter de démontrer que l'ordonnance, puis le décret constituent un moins disant social. Le conseil d'Etat donne satisfaction aux syndicats de salariés, le décret est annulé le 18 octobre 2005. Un nouveau décret est adopté en janvier 2007 (décret n°2007-13 du 4 janvier 2007, cf. § su pra). Il réintroduit les normes annulées et les syndicats de salariés en demandent donc à nouveau l'annulation.

### ➤ **La négociation sur les rémunérations conventionnelles**

C'est dans ce contexte que s'est ouverte en 2006 une négociation marathon de sept mois sur les rémunérations conventionnelles. Le dernier accord sur les rémunérations conventionnelles remonte à novembre 2002. Signé par FO, la FNCR, la CFTC et la CFE-CGC mais pas par la CFDT et la CGT (cf. § FGTE), et comprend notamment une « clause de revoyure » stipulant qu'une renégociation annuelle aurait lieu au regard de l'inflation constatée. Cet engagement à renégocier n'a cependant pas été respecté par les employeurs.

<sup>270</sup> - Déclaration Maxime Dumont, in OT, op. cit.

<sup>271</sup> - in-« *Décret sur la durée du travail : du bon temps pour les entreprises* », Officiel des transporteurs, n°2305, 8 avril 2005.

<sup>272</sup> - Dominique Perben au Congrès de la FNTR, le 27 octobre 2005.



Le contexte de cette négociation a été particulièrement complexe. Commencée difficilement avant l'été, à la reprise de la négociation à l'automne intervient l'annulation du décret n°2005/36 qui tend encore davantage les relations entre partenaires sociaux. Côté salariés, les syndicats demandent la rétroactivité de la décision du Conseil d'Etat, c'est-à-dire le rappel du paiement des heures supplémentaires et des repos compensateurs sur 18 mois. Côté employeurs, la demande est jugée inacceptable, risquant de mettre en péril l'équilibre économique de leurs entreprises : « *Les entreprises ne pourront pas supporter l'effet rétroactif* »<sup>273</sup>.

L'incertitude qui pèse sur la rétroactivité (et son coût) est un argument pour une partie des employeurs pour ne pas boucler la négociation sur les salaires. Parallèlement, le gouvernement incite les branches dont les minima conventionnels sont en deçà du smic à les renégocier avant la fin novembre. Pendant toute la durée de la négociation, les syndicats de salariés offrent au patronat un front uni et menacent de déclencher un conflit de l'envergure de ceux de 1996 et 1997. De leur côté, les employeurs tentent par un lobbying actif d'obtenir par un amendement parlementaire la non rétroactivité de la décision du Conseil d'Etat. Parallèlement, la concertation pour l'élaboration d'un nouveau décret reprend fin octobre.

En dépit d'un désaccord patronal, la grève est évitée de justesse par la signature d'un nouvel accord sur les rémunérations le 1<sup>er</sup> décembre 2006. Côté salariés tous les syndicats à l'exception de la CGT ratifient l'accord ; côté employeurs seul TLF signe, la FNTR et l'Unosra s'abstiennent. Cette situation aura des conséquences limitées pour les salariés des entreprises adhérentes à ces deux organisations puisque l'arrêté d'extension de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre interviendra rapidement le 31 janvier 2007 malgré le recours en annulation déposé début janvier 2007 auprès de la CNIC par la FNTR et la Fédimag. Entre temps, le 28 décembre, le Conseil Constitutionnel<sup>274</sup> a confirmé la rétroactivité de la décision du Conseil d'Etat. Le nouveau décret paraît au JO le 5 janvier 2007.

Cette fin d'année 2006 et ce début d'année 2007, laisse le dialogue social dans le TRM dans une situation plus qu'incertaine. La représentation employeurs est plus que jamais divisée, les syndicats de salariés sont unis mais face à une situation juridique encore plus incertaine que d'habitude : demande en annulation du décret de 2007, attente de l'application de l'extension de l'accord sur les salaires... et incertitude générale sur le devenir de la négociation de branche : « *La volonté des uns et des autres au sein de l'UFT permet-elle, encore aujourd'hui, de faire progresser cette profession (le TRM) devenue l'enfant pauvre de la CCN ?* ».

#### 7.4 LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU REGIONAL

##### ➤ **Les commissions de suivi des accords sociaux**

En 1995, le ministère des transports<sup>275</sup> a assigné aux services extérieurs de l'Etat une mission politique consistant à décliner le contrat de progrès dans toutes les régions selon leurs spécificités. Les DRE sont ainsi devenues, avec des fortunes diverses selon les régions, les nouveaux missi-dominici de cette politique<sup>276</sup>. On retiendra que dans leurs missions figurent désormais explicitement : « *un rôle d'animation, de dialogue, de conseil*

<sup>273</sup> - François Branche, coprésident de la FNTR.

<sup>274</sup> - Saisi par le PS pour contrer la majorité parlementaire à la recherche d'une issue favorable aux employeurs.

<sup>275</sup> - Le ministre des transports était alors Bernard Bosson.

<sup>276</sup> - Cf. « *Sécurité dans les transports routier de marchandises : contexte économique et relations locales* », Frédéric Ocqueteau, Groupe d'analyse des politiques publiques-CNRS, 1997.

*pour expliciter et mettre en œuvre les politiques de l'Etat et prendre en compte les besoins des professionnels du BTP, des transports et du logement ».*

Cependant, l'animation du dialogue social dans le TRM a été confiée au niveau régional aux directions régionales de l'inspection du travail des transports (DRTT) à travers les commissions de suivi des accords sociaux. La création de ces commissions consacre le principe, clairement énoncé par le contrat de progrès, d'une association entre les DRE et les DRTT pour inciter la profession à se moderniser.

Dans les différentes régions, ces comités se réunissent à l'initiative du directeur régional du travail des transports en concertation avec les divisions transports des DRE. Ils rassemblent, en plus de ces deux représentations des services de l'État en région et les partenaires sociaux signataires – ou non – de l'accord social de 1994.

### **La mise en place des commissions paritaires de suivi régionales**

Conçus initialement comme des structures de débat "informelles", ces commissions ont rapidement fait l'expérience de la nécessité de débattre sur des diagnostics plus précis ; diagnostics qui constituent la matière même de l'observation sociale sur le TRM en région<sup>277</sup>. Plusieurs années après leur mise en place, la circulaire n°2000-30<sup>278</sup> est venue préciser les attributions et le fonctionnement de ces commissions.

Cette circulaire, prise en application du décret « Gayssot » de janvier 2000 relatif à la durée du travail, « met en place, à l'échelon régional, à l'instar de l'observatoire paritaire national placé sous l'égide de la DTT, des commissions de suivi régionales de l'application dudit décret ». Les commissions de suivi de l'accord social de 1994 deviennent donc les commissions de suivi du nouveau décret. La circulaire précise que les modifications dans les dispositions réglementaires existantes sont souvent importantes, tant pour les salariés, que pour les entreprises : « Ces modifications sont créatrices de droits pour les salariés, en même temps qu'elles permettent aux entreprises, quelle que soit leur taille, de mettre en place une nouvelle organisation du travail. Elles sont donc de nature à encourager, voire parfois à susciter le dialogue social dans l'entreprise. L'enjeu est donc important pour les partenaires sociaux. C'est pour cette raison qu'il est apparu qu'une structure paritaire devait être mise en place rapidement pour suivre l'application de cette nouvelle réglementation tant sur le plan national que régional ». Cette circulaire est concomitante de la mise en place de dispositifs analogues de suivi régional, via l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), de l'application dans les entreprises de la loi Aubry sur l'amélioration et la réduction du temps de travail (ARTT).

La création des commissions de suivi n'est donc pas une spécificité du TRM, en revanche, leur antériorité et leur pérennité en sont une, tout comme le fait qu'elles organisent un dialogue social régional sans équivalent dans d'autres branches au niveau régional, notamment quant à la formalisation de leur partenariat et des thématiques abordées. Rappelons qu'au niveau régional, ce sont les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE)<sup>279</sup> qui anime le paritarisme régional interprofessionnel mais sur les seules questions d'emploi et de formation.

---

<sup>277</sup> - Cf. « *Évaluation comparative des dispositifs régionaux d'observation sociale dans le transport routier de marchandises* », Claude Vauclore, Programme mobilisateur "Systèmes d'information", Programme pour la recherche, le développement et l'innovation dans les transports terrestres (PREDIT) 2002.

<sup>278</sup> - Circulaire n°2000-30 du 3 mai 2000 relative à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans le secteur du transport routier de marchandises.

<sup>279</sup> - Les COPIRE ont été créées par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

## **Le paritarisme régional**

Les commissions de suivi sont paritaires et rassemblent au maximum dix-huit représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche, dont sept représentants. Dans cette configuration, les organisations professionnelles sont libres de se faire représenter par les adhérents ou délégués de leur choix. Contrairement à ce qui se passe au niveau national, où les représentants professionnels dans les différentes instances doivent avoir un mandat électif de leur organisation respective pour siéger, au niveau régional il suffit donc d'être adhérent. Cette disposition tient compte de la faiblesse des représentations professionnelles au niveau régional et, plus particulièrement, de celles des salariés. Cependant, cette possibilité de se faire représenter par des adhérents est limitée par l'absence de moyens de ce niveau de concertation que la circulaire rappelle : « *l'administration ne disposant pas de ligne budgétaire permettant la prise en charge de la perte éventuelle de rémunération entraînée par la participation aux réunions, il est souhaitable conformément à ce qui a été convenu avec les organisations représentatives des employeurs, que les entreprises adoptent une attitude positive à cet égard* ». De l'avis des partenaires rencontrés en Région, cette situation a conduit à ce que la présence des syndicats de salariés dans ces commissions s'amenuise peu à peu, les entreprises étant peu enclines à laisser partir un de leurs salariés, de surcroît ne possédant pas forcément un mandat électif, pour participer à ces réunions.

Si la présidence de ces commissions est attribuée d'office au directeur régional du travail des transports (DRTT), le secrétariat est assuré par les services de la DRE. Des personnalités extérieures peuvent également être invitées à titre d'experts à participer aux réunions de ces commissions.

### **Les missions des commissions**

Afin d'éviter la prolifération des structures de concertation, ces commissions pouvaient décider de reprendre les attributions des comités de suivi du contrat de progrès, le texte précisant : "*Dans un souci de cohérence, une telle démarche est fortement encouragée et devra être systématiquement proposée par le président de la commission*". C'est, semble-t-il, ce qui s'est passé dans les régions où les comités de suivi ont fonctionné de manière satisfaisante, tant du point de vue des partenaires sociaux que des DRTT concernées.

La mission des commissions de suivi régional est essentiellement une mission d'observation de l'application de la réglementation sur le temps de travail. Le bilan des activités de la DRTT en la matière y est donc régulièrement présenté et débattu avec les partenaires sociaux, tout comme les résultats de la commission de sanction administratives (cf. § supra). Cependant, l'animation de ce partenariat régional ne peut se faire sur ces seuls indicateurs. Les ordres du jour préparé par les directeurs régionaux sont donc en principe plus vastes et touchent à l'ensemble des thématiques d'actualité concernant la profession (cf. exemple Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon ci-après).

Au début des années 2000, des crédits d'études ont été alloués par la direction des transports terrestres aux DRE, via leur observatoire régional des transports, pour financer des études et des enquêtes sur le thème de l'évolution du temps de travail dans les transports. Les sommes allouées étaient modestes mais permettaient néanmoins d'alimenter par des travaux d'experts, dont les DRE avaient la maîtrise d'ouvrage et parfois aussi la maîtrise d'œuvre, la concertation entre partenaires sociaux. Aujourd'hui, ce type de financements ne semble plus être une priorité pour le niveau national et les conseils régionaux sont loin d'avoir tous pris le relais de cette politique.

#### **➤ Le fonctionnement du dialogue social régional**

Deux exemples pris, l'un en Rhône-Alpes et l'autre en Languedoc-Roussillon, illustrent le fonctionnement du dialogue social au niveau régional.

## Le dialogue social régional en Rhône-Alpes

L'importance du TRM dans l'économie et l'emploi rhônalpin (2<sup>ème</sup> région derrière l'Île-de-France) et une forte implication de la DRTT, comme de la DRE, dans le fonctionnement de la commission de suivi ont pendant plusieurs années contribué à faire de cette région, une région « modèle » en ce domaine. Les représentations de l'Etat en région (DRE, DRTT, DRTEFP) conscientes de l'importance prise par le Conseil Régional en matière de politique d'emploi et de formation professionnelle depuis les lois de décentralisation, ont également associé assez rapidement le Conseil Régional aux travaux de la Commission.

Ainsi, le contrat d'études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle du secteur du TRM et de la logistique<sup>280</sup> qui s'est achevé en 2004 a débouché sur la signature d'un contrat d'objectifs emploi/formation professionnelle<sup>281</sup> conclut entre l'Etat, le Conseil Régional, les académies régionales et les partenaires sociaux concernés : chambre syndicale des déménageurs (CSD), Fédimag (logistique), FNTR, FNTV et Unostra. Cependant, ce contrat d'objectifs, document de cadrage régional sur la politique emploi et formation pour les années à venir, n'est pas signé par les organisations syndicales de salariés bien que son préambule rappelle que « *les organisations syndicales représentant les salariés ont été associées à chaque étape du contrat d'études prospectives par le biais de la Commission régionale de suivi des accords sociaux* ». Pour signer ce contrat d'objectifs, les employeurs, tout aussi divisés au plan régional qu'ils le sont au plan national, ont créé une association les regroupant : « *l'Académie de la logistique et du transport en Rhône-Alpes (ALTRA)* ».

Cet exemple montre que les commissions de suivi, dont la composition est par définition paritaire, peuvent aussi être utilisées comme « alibi » pour maintenir une fiction de paritarisme dans des processus comme les contrats d'objectifs de branche où, traditionnellement, celui-ci est la règle. Cette situation n'est d'ailleurs pas le produit d'une volonté délibérée de la part de la Région ou de l'Etat, voire des organisations patronales, d'évincer les syndicats de salariés mais bien celui de la faiblesse des représentations de salariés du TRM au niveau régional.

## Le dialogue social régional en Languedoc-Roussillon

Comme en Rhône-Alpes, la commission de suivi est animée par la DRTT. Les différents protagonistes qui participent à ces réunions y voient une occasion de rencontre « hors conflit ». Car, en Languedoc-Roussillon le dialogue social dans les entreprises n'est pas toujours facile : « *La problématique n'est pas propre à la région, mais compte tenu de la structure familiale des entreprises locales, on observe souvent une gestion à l'ancienne des sociétés de transport* »<sup>282</sup>. Les recours aux prud'hommes intentés par des salariés sont fréquents et concernent : la comptabilisation des heures de conduite, le paiement des heures supplémentaires, les licenciements abusifs... Dans ce contexte maintenir un lien entre partenaires sociaux à travers la concertation au sein de la commission de suivi joue donc un rôle relativement important. Cependant, aujourd'hui, au-delà de la présentation du bilan de l'application des dispositions réglementaires et conventionnelles du TRM, la DRTT peine à trouver des sujets à soumettre à cette concertation. La question de l'élargissement de celle-ci à d'autres problématiques que des problématiques sociales est d'ailleurs posée, tout comme la question plus générale des missions de la commission de suivi.

<sup>280</sup> - *Contrat d'étude prospective emploi et formation professionnelle dans le TRM et la logistique en Rhône-Alpes*, Ithaque 2004 pour le Conseil Régional, la DRTEFP et Altra.

<sup>281</sup> - « *L'objectif poursuivi par les signataires d'améliorer la formation, l'insertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi, ainsi que le perfectionnement des personnes déjà en entreprise dans le but de faciliter ou de maintenir l'emploi* ».

<sup>282</sup> - in-« *Ils ont la pêche et les bouchons. Enquête Languedoc-Roussillon* » L'Officiel des transporteurs, n°2661, 30 avril 2004.

Les deux exemples ci-dessus interrogent sur le fonctionnement du paritarisme au niveau régional. Les commissions de suivi demeurent les seules structures paritaires à ce niveau. Bien que portées à bout de bras par les DRTT, elles semblent être devenues dix ans après leur création des lieux sans enjeu, dont le seul objectif est de réunir les partenaires sociaux de la branche. Les syndicats de salariés ont du mal à y envoyer des représentants : le TRM y est souvent représenté par des responsables d'autres fédérations de transport, voire par des représentants régionaux de l'interprofession. Les employeurs y viennent sans beaucoup de conviction pour maintenir un contact avec l'inspection du travail des transports et les syndicats de salariés.

Pour autant, personne ne se décide vraiment à rompre le lien lorsqu'il existe, ce qui n'est pas le cas de toutes les régions. L'état du dialogue social régional, les relations entre les DRE et les DRTT, voire la personnalité même des différents protagonistes, pèsent aussi sur le fonctionnement et la pérennisation de ces dispositifs de concertation. Ce sont aussi ces paramètres "relationnels" qui expliquent les inégalités de fonctionnement de ces commissions de suivi d'une région à l'autre.

Cependant, il semble que dans le contexte actuel de la décentralisation des politiques d'emploi et de formation professionnelle, le rôle de ces commissions de suivi mériterait d'être plus largement redéfini car les Conseils Régionaux auront de plus en plus besoin des partenaires sociaux pour construire leur politique régionale de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. C'est aussi dans ce contexte que l'enjeu de la visibilité de la branche professionnelle du TRM au niveau régional est posé.



## CHAPITRE 3 : FONCTIONNEMENT, LIEUX ET ENJEUX DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEEN DANS LE TRM

### 1. LE CONTEXTE EUROPEEN

Comme le montre le chapitre précédent, il convient désormais de se placer au niveau européen pour évoquer la problématique sociale dans le TRM. Or, si le droit social français et le droit européen reconnaissent tous les deux la spécificité du transport, le droit français est beaucoup plus protecteur que la plupart de ceux des autres Etats membres.

Il aura en effet fallu attendre plus de vingt ans pour que les règlements n°3820/85 et n°3821/85<sup>283</sup>, seules règles sociales applicables au niveau européen durant cette période, soient modifiés et plus de dix ans pour le vide juridique laissé par la non application au secteur des transports de la directive de 1993<sup>284</sup> soit comblé par la directive de 2002. Sur ce point, on peut dire que « *Les retards flagrants dans la mise en place d'une harmonisation sociale s'expliquent par l'importance que les Etats membres attachent à un domaine qui touche à leur souveraineté et à la lutte opposant tenants de la libéralisation à ceux prônant l'harmonisation* »<sup>285</sup>. Temps de travail, attestation de conducteur, interdiction de circuler le week-end, lutte contre le dumping social... la fin des années 1990 et le début des années 2000 ont été marqués par une accélération des « euro-chantiers » et, parmi eux, par la mise en œuvre du « paquet social » routier.

Parallèlement, en France, s'est opérée dans la profession la généralisation d'une prise de conscience que les décisions se prennent désormais à Bruxelles. Pour influencer sur les décisions, les organisations patronales se sont alors engagées dans de multiples actions de lobbying, tandis que les syndicats de salariés ont tenté de faire pression sur les instances communautaires par des actions de mobilisation des salariés du transport routier au niveau européen.

Cette période a également été ouverte par la période transitoire de libéralisation du cabotage<sup>286</sup> (1994-1998). Bien que le cabotage ne peut être exercé qu'à titre temporaire et sous réserve de respecter la réglementation du pays où il est exercé, dont le respect des temps de conduite et de repos, le paiement de la TVA..., il a contribué, en ouvrant le territoire national aux flottes des autres Etats membres, à renforcer les craintes de distorsion de concurrence entre le pavillon national et les pavillons des autres pays. Cette crainte a été d'autant plus forte que les règles sociales pour en contrebalancer les effets, notamment la durée maximale du travail autorisée, étaient loin d'être précisées, tant en termes de réglementation que de contrôle de l'application de celle-ci.

Dans ce contexte, les représentants professionnels français, employeurs et salariés confondus, ont fait front pour que le principe de l'application des règles de détachement aux conducteurs effectuant des opérations de cabotage prévu par la loi soit respecté et, plus généralement, pour que "*le droit social français s'applique aux conducteurs étrangers qui travaillent de façon prolongée sur le territoire français*".

<sup>283</sup> - Les règlements 3820/85 et 3821/85 régissent les temps de conduite et de repos en Europe. Ils ont été modifiés par le règlement n°561/2006 du 11 avril 2006 qui entrera en vigueur en avril 2007.

<sup>284</sup> - Directive 93/104/CE relative à l'aménagement du temps de travail des salariés européens.

<sup>285</sup> - In – « *La libéralisation des transports de marchandises : problématiques sociales* », Jean-Michel LATTES, *Les notes du Lirhe*, n°380, mai 2003.

<sup>286</sup> - C'est-à-dire l'accomplissement de transports de marchandises à l'intérieur d'un Etat membre par un prestataire établi dans un autre Etat membre. Règlement communautaire n°3318/93 du 25 octobre 1993 (Cf. chapitre 1).

Cependant, les employeurs français en mettant en avant le fait que les distorsions de concurrence induites par un régime national plus favorable que ceux des autres Etats membres, tant en ce qui concerne les conditions de travail que les conditions de rémunération de leurs conducteurs, se sont aussi servis de cet argumentaire dans le cadre des négociations nationales (chapitre précédent). Bien que l'exercice ne soit pas facile, de nombreuses tentatives de quantification des écarts de coûts du personnel de conduite au niveau européen ont été réalisées et reprises dans l'argumentation des représentations employeurs tant à l'égard de leurs partenaires européens que de leurs salariés (Cf. chapitre 1). Ces travaux ont également mis en évidence que le temps de travail est une notion extrêmement hétérogène en Europe rendant la comparaison particulièrement difficile<sup>287</sup> :

- Au Royaume-Uni, par exemple, le temps de travail n'est défini ni qualitativement, ni quantitativement. Des accords régionaux existent mais ils ont tendance à régresser au profit d'accords d'entreprises. Beaucoup d'entreprises n'ont pas d'accord, surtout parmi les petites. Dans d'autres pays, le temps de travail n'est pas limité. Il en est ainsi au Danemark pour l'international, aux Pays-Bas si les accords sont validés par les syndicats et en Belgique pour les temps dits de liaisons.
- Il n'y a dans trois pays dans lesquels la loi fixe les limites de temps de travail applicables aux conducteurs routiers : l'Espagne, la France et l'Italie. Dans ces trois pays, existe toutefois un système dérogatoire au droit commun. Dans les six autres pays de l'étude, la durée du temps de travail est au mieux définie par les accords collectifs.
- Le décompte horaire danois à l'international est très particulier : sont comptées et payées toutes les heures depuis la sortie du véhicule de l'entreprise jusqu'à son retour. Cela inclut donc les pauses, les repas, les nuits de sommeil, etc. Naturellement, le taux horaire est adapté.
- En Belgique, en France et en Italie, les interruptions obligatoires de conduite (liées au règlement 3820/85 CE) ne font pas partie du temps de travail.
- En Belgique, il existe une notion spécifique : les temps de liaison. Sont appelés ainsi toutes sortes de temps d'attentes et notamment les temps de chargement et de déchargement effectués par des tiers...

Plus généralement, la notion de temps de travail dans le secteur routier revêt une forme extensive dans certains pays (Pays Bas, Allemagne, France) et une forme restrictive dans d'autres (Espagne, Italie, Belgique).

Dans ce contexte, et compte tenu du lien direct qui existe entre le décompte des temps et la rémunération (Cf. chapitre précédent), le coût du personnel de conduite en Europe a souvent été un sujet de polémique entre les représentations employeurs et salariés mais aussi entre les représentants des différents Etats membres.

Ces quelques éléments permettent de situer le contexte dans lequel se sont ouvertes les négociations sur « le paquet social » route au niveau européen. Avec un peu de recul, on peut dire que les années 1998 à 2006 ont été des années décisives en matière d'harmonisation des réglementations sociales dans le TRM européen. Indépendamment de l'appréciation que l'on porte sur les règlements et directives adoptés, on peut également

---

<sup>287</sup> - Cf. entre autres, « *Analyse comparative du coût de personnel de conduite en Europe* », *Les Cahiers de l'Observatoire du CNR* n°200, décembre 2003. Les pays pris en compte sont : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Royaume-Uni, Pays-Bas et Portugal.



penser que le déficit social de la politique communautaire des transports est, dans ces grandes lignes, aujourd'hui comblé. Pour autant, la question de l'application de ces réglementations demeure posée : transposition des directives, application des règlements, contrôle de ces applications... Les paragraphes ci-après rappellent le contexte de cette construction ; contexte qui est également celui du dialogue social sectoriel route.

## **2. LA CONSTRUCTION DE LA REGLEMENTATION SOCIALE DANS LE TRM : UN LONG PROCESSUS**

### **2-1 LA LUTTE CONTRE LE DUMPING SOCIAL**

La lutte contre le dumping social au niveau européen s'est concrétisée au début des années 2000 par un large consensus entre les partenaires sociaux européens et la Commission sur la nécessité de verrouiller un minimum l'entrée sur le marché du travail des Etats membres en instaurant une attestation de conducteur. Organisations patronales et syndicats de salariés français revendiquent, chacun de leur côté, d'être à l'origine de la mobilisation de la Commission sur cette question. Le lobbying de la FNTR auprès des instances communautaires s'est traduit par la remise d'un rapport sur le dumping social ; côté salariés on revendique l'alerte donnée sur les pratiques des pays de l'Est : « *deux conducteurs bulgares sur un camion allemand cabotant en France, payés aux tarifs bulgares* »... Les exemples abondent.

En février 2000, la Commission reprend ces arguments dans son « *document général sur l'emploi des conducteurs* », ainsi que ceux des enquêtes des autorités néerlandaises, selon lesquels plusieurs milliers de conducteurs des pays tiers seraient illégalement employés par les transporteurs des Etats membres. Elle stigmatise la concurrence déloyale découlant de ces abus et, plus généralement, les conditions de travail des conducteurs des pays de l'Est<sup>288</sup>. La revendication d'une attestation de conducteur qui en découle a été qualifiée de dispositif « anti-Willi Betz » du nom du transporteur allemand qui au début des années 2000 a défrayé la chronique du transport routier européen en employant un grand nombre de conducteurs routiers des pays de l'Est.

Il faudra attendre deux ans encore pour que soit adopté le règlement du Parlement européen et du Conseil instaurant une attestation de conducteur<sup>289</sup> pour les conducteurs des pays tiers effectuant des transports internationaux couverts par une licence communautaire. Cette attestation permet de certifier la régularité des conditions de travail des conducteurs non communautaires et de mettre fin, au moins en théorie, au dumping social et à la concurrence déloyale découlant de l'emploi de conducteurs à bas salaires. Désormais, les conducteurs des pays tiers effectuant des transports en Europe se voient affecter le bénéfice des droits accordés aux salariés de l'Etat dont dépend le transporteur.

Parallèlement, et de façon à renforcer l'encadrement du marché du travail des conducteurs sur le territoire de l'UE, la Commission a également fait avancer le dossier sur la qualification initiale et la formation continue des conducteurs. En 2001, au moment où la Commission a présenté sa proposition de directive au Conseil, seuls deux Etats membres, la France et les Pays-Bas étaient dotés d'un dispositif de formation de cet ordre. La proposition européenne s'est beaucoup appuyée sur le modèle français de la FIMO et de la FCOS (Cf. chapitre précédent) arguant du fait que « *les exigences qu'impose la profession de conducteur routier professionnel requièrent, en plus du permis de conduire, une solide formation initiale et continue* ». La directive *ad hoc* a été adoptée en juillet 2003<sup>290</sup>.

<sup>288</sup> - In-« *Les euro-chantiers du transport routier* », *L'Officiel des transporteurs*, n°2118, 7 avril 2001.

<sup>289</sup> - Règlement n°484/2002, JOCE n° L 076 du 19/03/2002.

<sup>290</sup> - Directive 2003/59/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises et de voyageurs.

## 2-2 LA REGLEMENTATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

La limitation de la durée du travail des conducteurs routiers et son harmonisation au niveau européen poursuit, selon la Commission européenne, trois objectifs principaux :

- « offrir aux travailleurs des transports un niveau de protection sociale semblable à celui dont bénéficient actuellement les travailleurs d'autres secteurs ;
- limiter le risque d'accidents : des horaires de travail prolongés et irréguliers provoquent fatigue et stress, deux facteurs accidentogènes par excellence ;
- contribuer à éliminer la concurrence déloyale en établissant un régime commun du temps de travail à travers l'Europe ».

Les règles communautaires concernant le temps de travail dans les transports sont complexes car elles mêlent des dispositions de portée générale et des dispositions de portée sectorielle, des dispositions motivées par le souci de protéger les travailleurs et d'harmoniser a minima les conditions de travail et des dispositions plus inspirées par un souci de sécurité routière portant uniquement sur les temps de conduite. Toutes ces dispositions posent seulement des planchers ou des plafonds, les législations nationales pouvant toujours être plus favorables aux salariés et à la sécurité routière.

Il existe trois instruments communautaires en vigueur dans le champ concerné : le règlement "temps de conduite", la directive "temps de travail" et la directive "temps de travail dans le transport routier" ; mais d'autres législations communautaires comme, entre autres, le règlement sur le cabotage (Cf. *supra*) ont également un impact social important sur l'emploi et les conditions de travail des conducteurs<sup>291</sup>.

### ➤ **Le règlement "temps de conduite" 3820/85 et le nouveau règlement 561/2006**

Le règlement communautaire n°3820/85 du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route encadre non des temps de travail mais seulement des temps de conduite. Par ailleurs, sont exclus du champ du règlement diverses catégories de transports notamment ceux effectués par les véhicules de moins de 3,5 tonnes dans le TRM et les véhicules permettant de transporter moins de 10 personnes dans le TRV sur les parcours ne dépassant pas 10 kilomètres.

Les mesures pour encadrer les temps de conduite des conducteurs reposent sur :

- La durée totale de conduite au cours d'une journée ;
- L'instauration d'un repos hebdomadaire minimal ;
- Une pause toute les 4,5 heures de conduite ;
- Un temps de conduite qui ne peut excéder 90 heures sur deux semaines.

En même temps que le règlement sur le "temps de conduite" a été adopté le règlement n°3821/85. Il met en place un dispositif de contrôle à bord des véhicules permettant l'application du règlement, le chronotachygraphe. Il est à noter que ce règlement communautaire s'appliquait à tous les Etats membres de l'UE mais aussi aux pays signataires de "l'accord européen relatif au travail des équipages effectuant des transports internationaux sur route" (AETR)<sup>292</sup>.

Après plus de 20 années un autre règlement communautaire, le règlement 561/2006 est venu remplacer le 3820/85. Il adopte de nouvelles dispositions plus simples concernant les temps de conduite des conducteurs de camions et de bus. Il définit les responsabilités des

<sup>291</sup> - Cf. Annexe 3 sur la législation sociale européenne.

<sup>292</sup> - Accord européen du 1<sup>er</sup> janvier 1970 relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (JOCE L 095 du 8/4/78). L'AETR précise l'âge minimal des conducteurs, la composition de l'équipage, la nécessité d'un livret individuel de contrôle et édicte des prescriptions en matière de conditions de travail.

entreprises de transport et des conducteurs, ainsi que les dérogations possibles. Il contient des dispositions sur le contrôle et l'évaluation du règlement et sur les sanctions dans le cas d'infractions (Cf. tableau comparatif dans annexe 3).

➤ **La directive générale "temps de travail dans les transports routiers"**

En excluant explicitement de son champ d'application les travailleurs salariés des transports routiers, soit approximativement 3,5 millions de personnes dans l'UE, la directive n°104/93 sur le temps de travail a laissé un vide juridique que viendra seulement combler près de dix ans plus tard, la directive 2002/15/CE<sup>293</sup> du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 « relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier ». Cette directive a fait l'objet de quatre ans de négociation<sup>294</sup>.

En 1993, le Conseil des ministres des transports a justifié sa décision d'exclure le transport routier en considérant que :

- le transport routier n'est pas un secteur homogène ;
- le temps de travail du personnel roulant est difficile à mesurer et contrôler ;
- la protection sociale est déjà assurée dans l'UE par le règlement 3820/85 et l'application effective de ce règlement sert davantage la santé et la sécurité que ne pourrait le faire l'adoption de nouvelles règles sur le temps de travail ;
- la position concurrentielle des transporteurs routiers dans l'UE pourrait être mise à mal avec l'ouverture progressive du marché aux entreprises des pays tiers.

Les négociations ont commencé entre partenaires sociaux au sein du comité de dialogue social route (Cf. § suivant) en 1998. Au début de la négociation, les organisations patronales ont proposé une durée hebdomadaire maximum de travail de 78 heures ; proposition à laquelle se sont opposés les syndicats de salariés. Cependant, relativement rapidement, les négociations ont débouché sur le texte d'un pré-accord, négocié mot par mot, portant sur :

- une définition des temps de service (amplitude de la journée de travail moins les temps de soins personnels et les temps d'attente) ;
- une durée maximum de 60 heures sur une semaine isolée ;
- une durée moyenne hebdomadaire de 48 heures calculée sur 4 mois ;
- la possibilité de déroger à ces normes par des accords collectifs ou des dispositions législatives nationales

La pression de la Commission, et notamment celle du commissaire européen aux transports, est forte pour que les partenaires sociaux signent cet accord<sup>295</sup>. La négociation échoue cependant car plusieurs organisations de salariés (finlandaises notamment) refusent de le signer. Cette rupture de la négociation par les salariés est concomitante d'une grave crise structurelle que connaît alors leur représentation européenne, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF, Cf. § suivant). Les organisations patronales s'engouffrent alors dans la brèche, et portent le débat sur la question des dérogations, et notamment sur l'application ou non du texte aux conducteurs indépendants<sup>296</sup> demandée par le Royaume Uni et l'Irlande. Parallèlement, les syndicats de salariés déclarent ne pas représenter les conducteurs indépendants et donc ne pas pouvoir se prononcer au nom de ceux-ci. La négociation est définitivement bloquée du côté des partenaires sociaux.

La Commission, en l'occurrence la Direction générale transports et environnement (DG TREN), prend alors le relais des partenaires sociaux et propose au Conseil des ministres

<sup>293</sup> - Cf. Livre Blanc sur les secteurs exclus de la directive concernant le temps de travail, COM(97) 334 final. On notera que cette directive concerne le TRM mais aussi le TRV.

<sup>294</sup> - Cf. contenu de la directive dans l'annexe 3 sur la réglementation européenne.

<sup>295</sup> - Le Commissaire européen aux transports de l'époque est Neil Kinnock.

<sup>296</sup> - La législation communautaire distingue les « conducteurs salariés » des « conducteurs indépendants » qui travaillent pour leur propre compte (cf. Annexe 3).

européens et au Comité économique et social européen, une communication qui reprend l'essentiel du texte pré-négocié par les partenaires sociaux (durée maximum hebdomadaire et définition du temps de travail, entre autres). A l'arrivée, ce projet fait l'objet d'un blocage de la part du Conseil des ministres européens, en raison de la forte opposition de certains Etats (Royaume Uni, Irlande...) à l'inclusion des travailleurs indépendants dans le champ d'application de la directive.

Ainsi, et comme c'est souvent le cas au niveau communautaire, la Commission ne partage pas l'avis du Conseil des ministres des transports. Elle considère en effet que « *dans un contexte accru de libéralisation du transport routier, d'accroissement des échanges avec les pays tiers et donc de risques de détérioration des conditions de travail des conducteurs routiers et de dégradation de la sécurité, les principes de base de la directive sur le temps de travail devaient s'appliquer à tous les travailleurs non mobiles comme mobiles* ». Ce texte est amendé par le Parlement qui reprend plusieurs autres propositions des syndicats de salariés européens. Cependant, les présidences allemande puis finlandaise de l'Union Européenne vont tenter de combattre ce projet des partenaires sociaux, proposé par la Commission et amendé par le Parlement. La présidence allemande n'inclut pas le temps de travail administratif (documents, formalités douanières...) dans la définition du temps de travail, supprime la définition des temps d'attente (avec l'accord de l'Espagne, l'Irlande, et contre la France, le Luxembourg, le Portugal et la Suède) et réduit la période de décompte du travail de nuit (de 24 heures à 5 heures du matin à 3 heures seulement). La France et la Belgique proposent alors un texte unique en accord avec le règlement 3820/85 mais l'Espagne et le Portugal sont contre.

Avec l'arrivée de la présidence française de l'UE, un espoir d'aboutir à la négociation de la directive s'ouvre à nouveau : « *le dossier est arrivé dans sa dernière ligne droite... un échec est impensable* », et ce d'autant plus que les négociations sur l'attestation de conducteurs (Cf. supra) viennent d'échouer. « *Tout donc a été mis en œuvre afin d'aboutir : la présidence française voulant mettre la pression sur le Conseil des ministres des 15, a tenu au courant, jour après jour, les syndicats de salariés, ce qui a facilité leur mobilisation au niveau européen... Résultat, fin 2000, à pratiquement chaque Conseil, ces mêmes syndicats ont organisé d'importantes manifestations. En face, l'IRU, fédération patronale européenne, a été contrainte au profil bas...*»<sup>297</sup>.

Cette négociation a aussi fait l'objet d'un important lobbying français ; lobbying relayé par la représentation permanente (RP) de la France auprès de l'UE, tant auprès de la Commission que des membres de la « commission transports » du Parlement européen.

La Commission, pour faire progresser les débats bloqués depuis deux ans, accepte alors l'idée d'exclure temporairement les travailleurs indépendants du champ d'application de la directive (application différée à 2009 pour les travailleurs indépendants). La directive s'appliquera en 2 temps. Le Conseil a donné son accord en 2000 sur le projet ainsi modifié. Mais inversement, le Parlement (dont l'approbation est nécessaire car ce texte est soumis à la procédure de codécision) a maintenu une position favorable à l'inclusion des indépendants. Finalement un compromis a été trouvé en 2001 (position commune du 23 mars 2001 donnant naissance à la future directive 2002/15/CE) .

Cette directive se distingue du règlement de 1985 en ne réglementant pas le seul temps de conduite mais le temps de travail des salariés concernés. Elle donne une définition du temps de travail qu'elle oppose au "temps de disponibilité" : le temps de travail intègre le temps de conduite mais aussi les temps de chargement et déchargement des véhicules, de nettoyage et d'entretien, etc. ainsi que les périodes d'attente lorsque leur durée prévisible n'est pas

---

<sup>297</sup> - In-« *Les euro-chantiers du transport routier* », Op. Cit.

connue à l'avance. En revanche, elle n'intègre pas dans le temps de travail les périodes d'inactivité dont la durée prévisible est connue à l'avance, telles que celles passées à accompagner un véhicule embarqué sur un ferry, attendre à une frontière ou ne pas conduire lorsqu'un véhicule a deux conducteurs qui se relaient. La directive limite le temps de travail ainsi défini à 60 heures sur une semaine donnée et à 48 par semaine en moyenne sur une période de référence de 4 mois. Elle impose une pause après 6 heures de travail de 30 minutes au moins... Enfin, si le travail est effectué de nuit (minuit-7 heures) le temps de travail quotidien doit être limité à 10 heures.

Parmi les effets attendus de ce nouveau texte, figure en bonne place la réduction des écarts entre les temps de conduite et de travail maximaux des conducteurs routiers européens. Le règlement de juin 2002 est venu compléter le dispositif par l'introduction obligatoire du tachygraphe électronique à partir de 2004.

L'histoire de cette négociation illustre le rôle que peuvent jouer les différents acteurs européens dans le cadre de la négociation d'un texte de l'importance de cette directive et peut se résumer comme suit :

- Les partenaires sociaux fortement encouragés à négocier par la Commission n'y parviennent pas ;
- La Commission prend le relais pour parvenir à un accord et combler un vide juridique ;
- Le Conseil des ministres ne retient pas, dans un premier temps, la proposition de la Commission ;
- Le Parlement européen amende le texte et l'adopte ;
- Le Conseil, moyennant un aménagement à la marge, fini par l'adopter.

La situation évoquée ci-dessus renvoie également aux stratégies des différents acteurs du DSS route, mais plus généralement du DSS européen (Cf. § suivant). Les employeurs européens ne semblent pas prêts à conduire des négociations collectives conventionnelles au niveau européen et, selon les Etats membres, les syndicats de salariés sont partagés. Sur des objets relativement conflictuels (comme la durée du travail), la possibilité de voir la Commission prendre le relais externalise donc les pressions de la négociation comme dans le cas du dialogue social de branche décrit dans le chapitre précédent. Dans ce contexte le jeu de la Commission est plus compliqué. Certains analystes du dialogue social européen postulent que l'organisation du dialogue social au niveau européen a aussi pour objectif de pallier les effets d'une absence de démocratie, souvent reprochée à la Commission, en incluant les partenaires sociaux dans la production de la réglementation<sup>298</sup>. Si ceux-ci échouent, la Commission peut, en toute bonne foi, prendre le relais... On est alors légitime à se demander ce qu'il serait advenu s'il n'avait pas été possible à la Commission de se substituer aux partenaires sociaux pour négocier cet accord sur la durée du travail : ceux-ci auraient-ils fini par se mettre d'accord sur un texte ?

### **3. INSTANCES ET ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL ROUTE**

Les relations entre la loi et la négociation collective sont dans les autres pays de l'UE des éléments constitutifs de leur système de relations professionnelles. Ces systèmes de relations professionnelles s'organisent autour des questions du champ de la négociation collective, des acteurs et de leurs relations, de la hiérarchie des règles de droit entre la loi et les textes conventionnels. Pour autant, la question se pose de savoir si le détour par la comparaison de l'ensemble de ces systèmes professionnels est un préalable indispensable

---

<sup>298</sup> - Cf. « *Europeanisation at sectoral level. Empirical results and missing perspectives* », Berndt Keller, *Transfer, European Review of Labour and Research*, autumn 2005.

à l'analyse du système de relations professionnelles du secteur des transports routiers au niveau européen ?<sup>299</sup>

L'Observatoire social européen (OSE)<sup>300</sup> est quant à lui catégorique. Au terme de son étude<sup>301</sup>, à la question : « *En quoi le dialogue social européen se distingue-t-il de la négociation collective nationale ?* », il répond que les différents acteurs européens interrogés refusent de comparer les deux niveaux communautaire et national : « *Esquisser une comparaison est en soi abusif : on n'est ni dans le même registre, ni à la même échelle, ni dans le même ordre de tradition, de résultat et d'efficacité* ». Toutefois, ce même rapport souligne que « *le dialogue social européen se distingue de la négociation collective nationale de par : son faible degré de conflictualité, les implications de son caractère transnational et, évidemment, son contenu* ».

Les paragraphes qui suivent tentent donc de montrer que les relations professionnelles dans le transport routier au plan européen ne sont pas la somme des relations professionnelles de chaque Etat-membre mais qu'elles ont bien leur propre « économie ». Le fait que ces relations sont fortement marquées par leur intégration au sein de la politique européenne des transports, c'est-à-dire par une forte exposition aux différents processus de libéralisation, de dérégulation et de mise en concurrence au sein de l'espace européen, a affecté la dynamique du dialogue social de ce secteur.

Mettre à plat l'ensemble des instances et des acteurs nationaux impliqués pour chaque Etat membre dans le dialogue social sectoriel route demanderait une véritable enquête approfondie dans chaque pays ; voire une investigation analogue à celle réalisée dans le cadre de la présente recherche. A titre d'exemple, une récente étude de la Fondation de Dublin<sup>302</sup> consacre un chapitre au dialogue social et aux stratégies d'acteurs dans le TRM. Les données concernant la France<sup>303</sup> laissent sceptique sur celles des autres pays. Les syndicats de salariés sont donnés comme étant au nombre de 3 et le taux de syndicalisation du secteur de 33% ; pour les employeurs 9 organisations sont dénombrées, pour un taux de couverture de 26,3% (sic !) ... Plus généralement, il est remarqué que « *la façon dont le dialogue social route est organisé diffère d'un pays à l'autre* » ce qui est, pour le moins, une observation un peu sommaire.

Plus généralement, il existe peu de travaux d'analyse approfondie du dialogue social sectoriel au niveau européen<sup>304</sup>. Il semble cependant que cette tendance bouge selon les

---

<sup>299</sup> - Cf. « *Bulletin de l'Observatoire des politiques et des stratégies de transport en Europe* », n°17, CNT, juin 2006. A titre d'exemple, l'Assemblée générale annuelle du Conseil national des transports qui s'est tenue à Paris le 8 décembre 2005 en présence du commissaire européen en charge des transports, M. Jacques Barrot ayant pour thème le dialogue social européen dans les transports. L'Observatoire des politiques et des stratégies de transport en Europe a produit une note présentant brièvement le système de relations professionnelles de chaque Etat membre. Aussi intéressantes que puissent être ces informations, elles ne renseignent pas sur les relations professionnelles au niveau européen.

<sup>300</sup> - L'OSE a été créé en 1984 « *pour contribuer à une meilleure compréhension – et par là à une meilleure maîtrise – des implications sociales de la construction européenne* ». Cet observatoire développe de nombreux partenariats au niveau européen, dont en France avec l'IRES.

<sup>301</sup> - « *Dialogue social sectoriel* », Philippe Pochet, Anne Dufresne, Christophe Degryse, Observatoire social européen, pour la Commission Européenne, 2004.

<sup>302</sup> - « *EU road freight transport sector : work and employment conditions* », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (European foundation for the improvement of living and working conditions), 2004. La Fondation de Dublin est une organisation autonome de l'UE qui a été créée pour l'assister dans la définition de ses politiques sociales. L'étude concernée est une publication de l'Office des publications de l'UE et nous a été remise sans aucun commentaire sur sa qualité par la DG emploi.

<sup>303</sup> - La partie France a été réalisée par London Economics.

<sup>304</sup> - Cf. Introduction sur le fonctionnement du dialogue social européen.

travaux récents de l'Institut européen des syndicats<sup>305</sup> qui pour la première fois propose une analyse qualitative de plusieurs dialogues sociaux de branche : banque, commerce de détail, bâtiment, services de sécurité, télécommunications<sup>306</sup>... Cette analyse est précédée d'un bilan quantitatif du dialogue social sectoriel au sein de l'UE réalisé par l'Observatoire social européen (OSE). En préambule de la restitution de son travail, l'OSE fait remarquer que « jusqu'à présent le dialogue social sectoriel a attiré peu d'attention... Ce manque d'intérêt est pour le moins surprenant dans un contexte où la négociation est dans la plupart des Etats membres (de l'Europe des 15) essentiellement une négociation sectorielle ».

Le contexte général dans lequel se déroule le dialogue social sectoriel est décrit dans l'introduction et l'historique de celui-ci fait l'objet de l'annexe 4 du présent rapport.

### 3.1 LES COMITES DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

#### ➤ **La création des comités de DSS**

Les comités de dialogue social sectoriel sont la clef de voûte du dialogue du même nom. A l'origine, l'organisation servant de base à la consultation au niveau européen des partenaires sociaux était les comités paritaires mis en place par la Commission Européenne. Dans une première vague, six comités paritaires ont été créés dans les secteurs couverts par une politique communautaire : mines (1952), agriculture (1964-1974)<sup>307</sup>, voies navigables (1967), pêches maritimes (1974), transport routier (1965) et ferroviaire (1972). Leurs membres étaient désignés par la Commission, à parité entre employeurs et salariés. Parallèlement, dans d'autres secteurs, des groupes de travail informels constitués à la demande des partenaires sociaux, ont commencé à apparaître au début des années 1980 : commerce (1985), assurances (1987), banques (1990)... Une seconde vague de comités paritaires a également vu le jour au début des années quatre vingt dix : transport maritime (1987), aviation civile (1990), télécommunications (1990) et services postaux (1994).

En 1991, les négociations entre l'UNICE, la CES et le CEEP aboutissent à la signature du premier accord politique sur le dialogue social européen. Repris et annexé au Traité de Maastricht sous la forme du Protocole social, cet accord donne aux partenaires sociaux le droit de se saisir de toute initiative communautaire en matière sociale, en vue de négocier un accord collectif et fait obligation à la Commission de consulter les partenaires sociaux européens avant l'adoption de toute proposition législative. Par ce mécanisme, les Etats membres<sup>308</sup> consentent un transfert de compétence important aux partenaires sociaux. Dans la foulée du Protocole Social, en 1998, la Commission harmonisera les conditions du dialogue social sectoriel en remplaçant comités paritaires et groupes de travail sectoriel dans le cadre unique des comités de dialogues social sectoriel (CDSS) « créés pour promouvoir le dialogue social entre partenaires sociaux au niveau européen ».

La décision de mai 1998<sup>309</sup> établit les règles concernant la création, la représentativité et les objectifs des nouveaux comités sectoriels, conçus comme des organes de consultation, d'initiatives conjointes et de négociation.

---

<sup>305</sup> - Cet institut (European Trade Union Institute - ETUI) est une émanation de la Confédération européenne des syndicats (European Trade Union Confederation – ETUC) créée en 1978.

<sup>306</sup> - In – « Sectoral social dialogue », revue *Transfer*, ETUI-REHS, volume 11, novembre 2005.

<sup>307</sup> - Le dialogue social s'est mis en place en 1964 mais le comité paritaire a été créé seulement en 1974.

<sup>308</sup> - A l'exception du Royaume-Uni qui ne signera le protocole qu'à l'arrivée au pouvoir de Tony Blair en 1997

<sup>309</sup> - Décision de la Commission du 20 mai 1998 – 98/500/CE.

### ➤ **Composition et fonctionnement des comités de dialogue social sectoriel**

Les comités de dialogue social sectoriel<sup>310</sup> (CDSS) sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen. Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre, au moment de cette demande, aux critères suivants :

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Ils sont composés d'un maximum de 50 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux, soit, à leur demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités. Chaque comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail. Il dispose au moins d'une réunion plénière par an et traite de questions plus spécifiques lors de réunions de secrétariats élargis ou de groupes de travail restreints. Il délègue le plus souvent aux secrétariats respectifs des partenaires sociaux, avec la Commission, le soin de préparer les réunions, l'ordre du jour et le suivi des travaux.

Les textes émanant du DSS peuvent être classés en six grandes catégories :

- **Les accords** (*agreements*) : cette catégorie correspond aux accords négociés entre les partenaires sociaux européens (selon l'article 139), destinés aux organisations nationales avec un suivi qui définit précisément les modalités et la date limite de leur mise en œuvre. Les accords peuvent être transformés en directives – cas du temps de travail –, ou non – cas du télétravail (dans ce cas, la mise en œuvre se fait conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres).
- **Les recommandations** (*recommendations*) : cette catégorie correspond à des textes à dispositions définies entre les partenaires sociaux européens, destinées aux organisations nationales et pour lesquels une procédure de suivi et d'évaluation est déterminée au plan national et européen (pour notre définition de « suivi » et « mise en œuvre », Cf. *infra*).
- **Les positions communes** (*common positions*) : cette catégorie correspond à des textes destinés aux institutions européennes. Ces textes peuvent être produits dans des circonstances très différentes. Par exemple, les partenaires sociaux peuvent :
  - être consultés dans le cadre du DSS sur un projet de directive en matière sociale (article 138-139) ;
  - commenter un document de la Commission (livre vert, communication...) de leur propre initiative, et pas nécessairement dans le domaine social ;
  - demander à la Commission d'agir dans un domaine qui, selon eux, est du ressort de l'action politique communautaire.
- **Les déclarations** (*declarations*) : cette catégorie correspond à des « déclarations d'intention » définies entre les partenaires sociaux européens, destinées aux

---

<sup>310</sup> - En 2004, il y a 31 CDSS.



organisations nationales ou à eux-mêmes, et pour lesquelles aucune procédure explicite de suivi n'est prévue.

- **Les outils de formation et d'action (tools)** : cette catégorie est encore divisée en sous-catégories : études (uniquement les études réalisées par les partenaires sociaux de manière paritaire et non par les consultants européens et/ou nationaux), manuels, glossaires ou banques de données.

Ces textes peuvent être regroupés en deux catégories : les « positions communes » qui sont les textes conjoints principalement destinés aux institutions européennes, les « engagements réciproques » (accords, recommandations, déclarations, outils) qui sont principalement destinés aux partenaires sociaux eux-mêmes et non à la Commission.

#### ➤ **Bilan et typologie du DSS**

De l'étude de l'OSE (*Op. Cit.*), on retiendra un certain nombre d'éléments qui permettent de situer le bilan du CDSS route par rapport à celui des autres comités. L'analyse quantitative de la dynamique du DSS repose sur le nombre de documents produits et leur répartition. Pour l'ensemble des comités, 50% d'entre eux sont des « positions communes » à destination des autorités communautaires. En deuxième position viennent les « outils » et ensuite, dans l'ordre, les « déclarations », les « règlements intérieurs » et les « recommandations ». Les positions communes ont souvent été un moment essentiel pour le secteur concerné. Elles étaient souvent liées aux processus de dérégulation des secteurs en réseaux.

Moins de 2% des textes sont constitués par des accords, tous liés à la mise en œuvre sectorielle de la directive temps de travail de 1993 dans le secteur du transport : accord sur l'organisation du temps de travail des gens de mer (1998) ; accord sur l'aménagement du temps de travail dans les chemins de fer (1998) et accord sur l'aménagement du temps de travail des personnels navigants de l'aviation civile (2000). Ces accords ont été mis en œuvre dans les Etats membres sur la base de trois directives qui en ont découlé. On notera que les négociations pour un accord sur la durée du travail dans le transport routier de marchandises se sont ouvertes en même temps que celles de ces trois secteurs mais elles n'ont pas abouti (*Cf. § supra*). Le rapport de l'OSE précise que certains « accords » sont jugés « *par les intéressés moins intéressants que ce l'on en dit dans la littérature officielle ou dans les documents de la Commission européenne* »<sup>311</sup>.

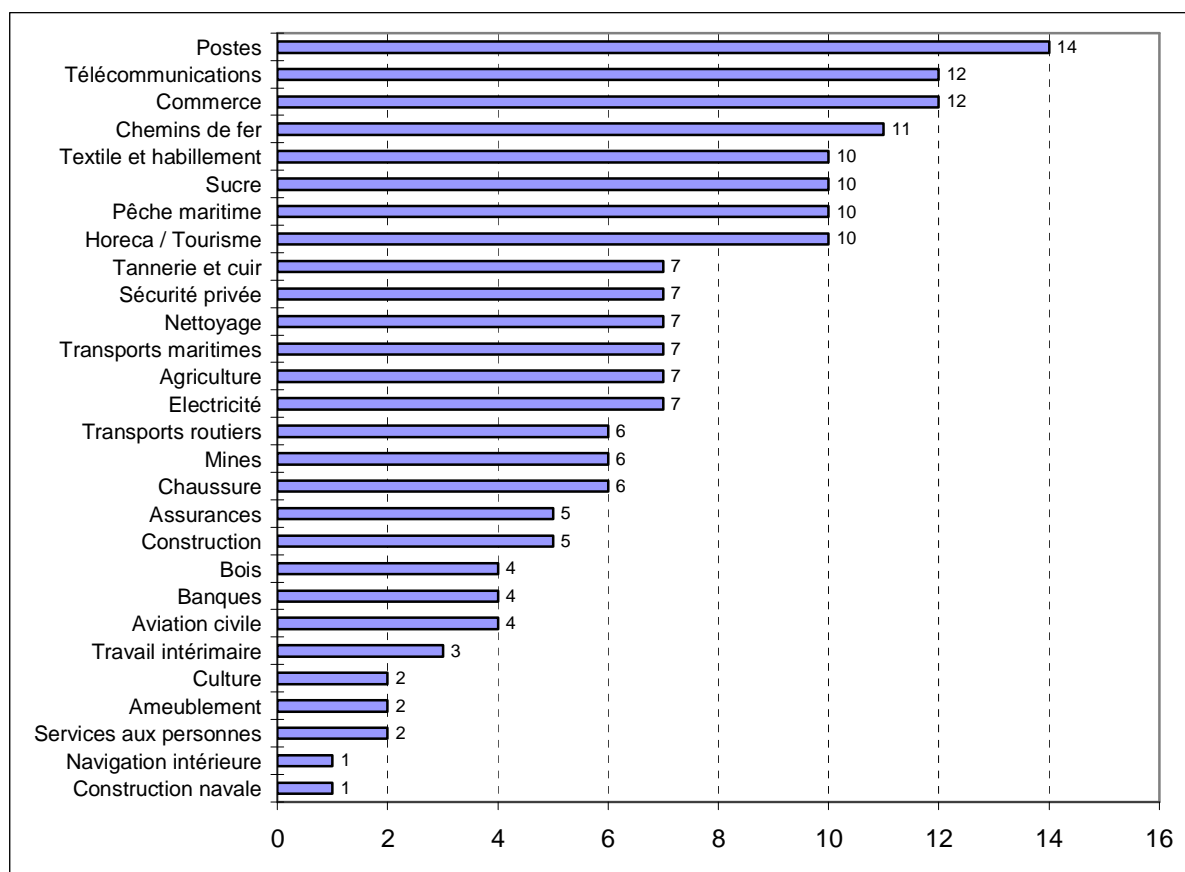
Les principaux thèmes traités sont :

- Les codes de conduites dans les « recommandations » ;
- L'élargissement et la formation dans les « déclarations » ;
- Les conséquences sociales des politiques économiques et sectorielles dans les « positions communes » ;
- La santé et la sécurité dans les « outils ».

---

<sup>311</sup> - Pour élaborer le bilan qualitatif du DSS, l'OSE a interrogé les partenaires sociaux et la Commission.

## Le bilan du dialogue social sectoriel - Nombre de documents par secteur (1997-2003)



Source : Etude sur le dialogue social sectoriel - Observatoire social européen, 2004

### ➤ Typologie du dialogue social sectoriel

Ce bilan du dialogue social sectoriel permet également à l'OSE de proposer une typologie des DSS :

- Les secteurs qui tendent vers un échelon européen de relations industrielles : agriculture, pêches maritimes, chemin de fer, transports maritimes, transport routier...;
- Les secteurs mis en concurrence et en interconnexion dans les espaces nationaux : postes, télécommunications, électricité...;
- Les secteurs qui accompagnent les développements européens : banques, assurances ;
- Les secteurs qui gèrent les mutations dans un contexte de globalisation : textile, sucre, bois et ameublement... ;
- Les secteurs qui se construisent une dimension européenne : sécurité privée, nettoyage industriel, services aux personnes, culture, travail intérimaire...;
- Un secteur en recherche d'autonomie par rapport au dialogue social interprofessionnel: le commerce.

Le transport routier est donc classé dans la première catégorie dont les principales caractéristiques peuvent se résumer comme suit :

- Préférence syndicale pour des mesures législatives (l'exemple de la négociation de la directive 2002/15 *supra* le confirme).
- Objectifs du DSS : création d'un niveau européen de relations industrielles<sup>312</sup> et forte implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des politiques communautaires, voire dans l'infléchissement de leur définition.

<sup>312</sup> - La traduction de relations professionnelles par relations industrielles est un anglicisme fréquemment employé dans les différents rapports et documents sur ce sujet.

### 3.2 LES ACTEURS DU DSS ROUTE

La Commission européenne reconnaît comme « partenaire » du dialogue social sectoriel uniquement deux organisations :

- la Fédération européenne des travailleurs des transports<sup>313</sup> (ETF) ;
- et l'Union internationale de la route (IRU)<sup>314</sup> pour les employeurs<sup>315</sup>.

Seuls peuvent donc siéger au Comité de dialogue social sectoriel route, les représentants des syndicats de salariés ou des organisations patronales affiliées à ces deux organisations.

Depuis plusieurs années, la Direction emploi et affaires sociales de la Commission, a mandaté l'Institut des sciences du travail (IST) de l'Université de Louvain pour réaliser des études sur la représentativité des partenaires sociaux et l'état du dialogue social dans les 15 Etats membres d'abord<sup>316</sup>, puis désormais dans les nouveaux pays membres<sup>317</sup>. Ces études contiennent des monographies nationales<sup>318</sup> qui auraient pu être utilisées dans le cadre de la présente recherche. Cependant, les éléments contenus dans ces monographies sur la France ne semblent pas permettre d'isoler véritablement le transport routier, ni encore moins de dissocier le transport routier de marchandises et le transport routier de voyageurs. Ces travaux ne semblent pas être particulièrement utilisés par les partenaires sociaux européens, pas plus que par les partenaires sociaux français.

#### ➤ **La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)**

En 1999, à l'issue d'une crise interne au Comité des syndicats de transports de la CE (CSTCE), les organisations européennes membres de la Fédération internationale des transports (ITF) ont décidé de constituer une nouvelle organisation dénommée Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). L'ETF, qui se compose « *d'organisations syndicales européennes libres, indépendantes et démocratiques* », représente les intérêts des salariés des secteurs des transports, de la pêche et des services touristiques. Elle agit de manière autonome (par rapport à l'ITF) dans toutes les questions européennes relevant de ces branches d'industrie dans le cadre de la politique générale et des principes d'action des deux organisations. Cependant, les organisations syndicales européennes des secteurs des transports, de la pêche et du tourisme peuvent devenir membres de l'ETF à la condition qu'elles soient déjà affiliées à l'ITF ou qu'elles fassent déjà partie d'une Confédération syndicale nationale affiliée à la CES.

Tous modes de transport confondus, l'ETF représente 3 millions de salariés répartis dans 39 pays. A l'instar des syndicats de salariés français, il est difficile d'isoler les représentations spécifiquement transports routiers de marchandises parmi ces adhérents à ETF. En 1999, le rapport de l'Université de Louvain (*Op. Cit.*) évaluait, « *en tenant compte de l'absence de*

<sup>313</sup> - European Transport Workers Federation (ETF).

<sup>314</sup> - International Road Union (IRU)

<sup>315</sup> - Cf. « *Les organisations d'employeurs et de salariés dans le transport routier au sein de l'UE* », Université catholique de Louvain, Institut de droit du travail, pour la DG emploi et affaires sociales de la CE, Décembre 2000.

<sup>316</sup> - « *Les organisations d'employeurs et de salariés dans le secteur des transports routiers au sein de l'UE* », Institut des sciences du travail de l'Université catholique de Louvain, pour la Direction générale emploi et affaires sociales de la Commission européenne, 2000.

<sup>317</sup> - « *Monographies sur la situation des partenaires sociaux dans les nouveaux pays membres et candidats (secteur du transport routier)* », IST, Université Catholique de Louvain, novembre 2004, recherche menée pour la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission Européenne.

<sup>318</sup> - Pour avoir nous même réalisé plusieurs approches monographiques comparatives au niveau européen (sur l'ingénierie routière pour la DRAST et le Setra, sur la Sécurité Routière dans le cadre du GO3 du Predit) nous ne méconnaissons pas la difficulté de l'exercice. Cependant, il nous semble que la fiabilité des données contenues dans ce type d'étude repose aussi sur une relecture par les organisations concernées, dans chaque pays, des informations recueillies.

*données propres au transport routier dans quelques cas* », le nombre de salariés représentés par l'ETF à environ 925 000 salariés, « *ce qui veut dire que l'ETF rassemble clairement la majorité des syndiqués du secteur* ». Bien que la CGT ne soit alors pas adhérente à la Confédération Européenne des Syndicats (CES), sa fédération des transports est adhérente au CSTCE et siège au Comité paritaire ce qui ne manque pas de soulever des questions de la part des autres organisations<sup>319</sup>.

La fédération a pour objectifs de :

- représenter les intérêts sociaux et économiques des travailleurs des secteurs des transports, de la pêche et des services touristiques ;
- promouvoir la coopération pratique internationale et les actions communes ;
- veiller et agir pour que le processus d'intégration européenne se traduise par un progrès pour les travailleurs grâce à l'instauration de normes sociales de haut niveau ;
- promouvoir l'égalité des chances et l'abolition de la discrimination basée sur le genre, l'âge, la race, la sexualité, le handicap ou les croyances ;
- soutenir l'action de l'ITF et de la CES.

L'ETF concentre plus particulièrement ses activités sur :

- la consolidation de l'Union européenne aux niveaux social, politique et démocratique et l'encouragement des initiatives pour la paix, le développement et la justice sociale dans le monde ;
- le travail avec le Conseil de l'Europe, l'AELE et l'Espace économique européen ainsi qu'avec toutes les autres institutions de la coopération européenne qui sont importantes pour les intérêts des travailleurs des transports, de la pêche et des services touristiques ;
- le développement des rapports avec les organisations patronales européennes en vue d'instaurer des relations sociales durables à l'échelle européenne par le biais du dialogue social et de négociations ;
- la construction d'un rapport de force syndical face au patronat et aux institutions politiques ;
- le soutien d'organisations membres dans le cadre de la défense et de la promotion à l'échelle européenne des intérêts de ses membres aux niveaux économique, socioprofessionnel ainsi que de la formation et de la culture.

Les principales instances de l'ETF sont :

- Le congrès qui représente la plus haute instance de l'ETF. Les congrès ordinaires se tiennent tous les 4 ans aux dates et lieux fixés par le comité exécutif. Les convocations sont adressées au moins 3 mois auparavant.
- Le comité exécutif qui est l'organe directeur de l'ETF entre les congrès. Il se réunit au moins 2 fois par an.
- Le comité directeur a pour mission de prendre des décisions pour les actions urgentes qui doivent être entreprises en vue de la mise en œuvre des politiques élaborées par le comité exécutif et par le congrès.

Afin de promouvoir les objectifs mentionnés dans l'article I de ces statuts, les sections suivantes sont établies pour les divers modes de transport et activités connexes : chemins de fer, transports routiers, navigation intérieure, dockers, gens de mer, pêche, aviation civile, services touristiques. Un Comité des femmes a également été créé au sein de l'ETF.

Pour la section route :

- Le président est un Danois appartenant au syndicat « 3F » ;
- Les deux vice-présidents sont respectivement espagnol (FCT-CC.OO) et belge (CSC transcom) ;
- Le vice président du CDSS est un français de la FGTE-CFDT ;

---

<sup>319</sup> - La CGT a adhéré à la CES en 1999.

- Les autres membres de cette commission sont : norvégien (Norwegian transport workers'union), suédois (Swedish transport workers'union), estonien (ETTA) et britannique (TGWU). La représentante du comité des femmes au sein de la section est une Allemande (Ver.di).

Le secrétariat a plus particulièrement pour mission de :

- préserver et développer les relations entre tous les organes de l'ETF et le secrétariat de l'ITF et défendre les intérêts de l'ITF au niveau européen ;
- préserver et développer les relations avec le secrétariat de la Confédération Européenne des Syndicats ;
- préparer les documents ainsi que l'ordre du jour de toutes les réunions des organes statutaires et autres de l'ETF ;
- organiser la représentation auprès des institutions européennes ;
- présenter un rapport d'activités et financier trimestriel au comité directeur ;
- exécuter les missions qui lui sont confiées par le comité directeur et le comité exécutif.

Le secrétariat de l'ETF se trouve à Bruxelles. Il se compose du/de la secrétaire général(e), et de plusieurs secrétaires de section dont le nombre est fixé par le comité exécutif et d'employés administratifs. Vu de l'extérieur, compte tenu de l'ampleur des missions d'ETF, cette équipe semble cependant réduite.

### **Les prises de position de l'ETF**

Les questions sociales soulevées par les syndicats de salariés européens des transports routiers ne divergent pas fondamentalement de celles des employeurs. En revanche, ils n'en tirent évidemment pas les mêmes conséquences. Il semble par ailleurs que les positions des syndicats de salariés ne soient pas univoques au niveau européen et qu'il soit parfois difficile pour ETF de faire une synthèse de leurs différentes expressions.

Pour la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF), le nouveau règlement européen sur les temps de conduite et de repos des conducteurs routiers signifie un certain progrès mais est loin de répondre à ses attentes. L'organisation professionnelle regrette, notamment, que le temps de travail des conducteurs ne soit pas contrôlé : *"Le PE dans son débat a mentionné les (dés)avantages du règlement tant pour les conducteurs professionnels que pour les employeurs du secteur. À maintes reprises, il a mis le doigt dans la plaie du "non" contrôle du temps de travail"*, rappelle l'ETF. Les textes adoptés aujourd'hui n'abordent pas le temps de travail maximum des chauffeurs mais l'aménagement du temps de travail : *"Une coordination entre les services d'inspection de la route, qui contrôlent l'application du temps de conduite et de repos, et les services d'inspection du travail, lesquels veillent à l'application du temps de travail, s'impose, et ceci, sous la houlette de la Commission, si l'on veut véritablement promouvoir la sécurité routière"*.

Les membres de l'ETF ont en général plutôt bien accueilli la directive 2002/15. En revanche, ils partagent la crainte qu'une diminution des heures de travail n'entraîne également une diminution des rémunérations. Ils font le constat d'une aggravation des conditions de travail engendrées par le « juste à temps » et, plus généralement, d'un changement des organisations du travail dans les entreprises de TRM qui a augmenté la pression sur les conducteurs.

L'ETF exprime le souhait de voir se construire un dialogue social entre partenaires sociaux plus autonome vis-à-vis de la Commission. Elle fait le constat de sujets qui sont consensuels comme la formation, la définition des aires de repos... et de sujets sur lesquels les employeurs refusent de débattre au sein du CDSS route comme le temps de travail et les rémunérations.

Pour ETF l'adoption de « recommandations » en direction de la Commission est aussi un des principaux enjeux du DSS route car la dissémination des recommandations permet aussi de prendre réellement en compte la situation des salariés du transport routier. Cette position sur les recommandations s'appuie sur le constat d'un faible intérêt de la DG TREN pour le dialogue social transport.

Pour elle, l'élargissement est aussi un défi auquel sont confrontés les partenaires sociaux européens de l'Europe des 15 : comment amener les nouveaux Etats membres à entrer dans une problématique de dialogue social au niveau européen ?

### ➤ **L'IRU**

L'International Road Union (IRU) constitue la principale organisation qui fédère les employeurs européens du secteur des transports routiers. Elle a été désignée par la Commission comme partenaire du dialogue social sectoriel.

#### **Les membres**

Fondée en 1948 à Genève, l'IRU est une société de droit suisse qui fédère 180 membres dans 70 pays, dont tous les pays de l'UE. Elle distingue parmi ses membres :

- Les membres actifs que sont les organisations patronales nationales de transporteurs routiers ;
- Les membres associés : constructeurs de véhicules, entreprises de transport combiné, etc.

L'ensemble des membres se réunit au moins deux fois par an en assemblée générale.

Les membres actifs sont répartis en deux conseils :

- Le conseil « transport de personnes », c'est-à-dire les transporteurs professionnels de personnes par autocar, autobus et taxi ;
- Le conseil « transport de marchandises », c'est-à-dire le transport professionnel de marchandises pour compte d'autrui et pour compte propre.

Pour le transport de marchandises, les organisations membres sont :

- Pour les membres actifs : la FNTR, la FNTV et l'association française du transport routier international (AFTRI) ;
- Pour les membres associés : la chambre syndicale nationale des carrossiers et constructeurs de semi-remorques et conteneurs (CARCOSERCO), Lamy SA, Michelin, Renault trucks SA.

#### **Les instances**

La présidence de l'IRU se compose de représentants des deux conseils. Elle est chargée de superviser l'administration générale et les affaires financières, et de soumettre ses orientations politiques et autres propositions à l'Assemblée Générale. La présidence de l'IRU est aujourd'hui assurée par un ressortissant belge ; les deux vice-présidents sont respectivement polonais et italien. Les Français qui ont longtemps occupé des places importantes à l'IRU y sont aujourd'hui peu présents, si l'on excepte la présidence de la Commission des affaires sociales (*Cf. infra*).

Le secrétaire général est chargé de l'administration quotidienne de l'organisation, secondé par le personnel du secrétariat général à Genève et des délégations de l'IRU à Bruxelles, Moscou et Istanbul.

Le conseil transport de marchandises s'est donné pour objectifs de :

- Promouvoir le développement du TRM et protéger les intérêts du secteur ;
- Représenter les intérêts des transporteurs de marchandises pour compte d'autrui et pour compte propre ;

- Contribuer à la facilitation du transport routier de marchandises en éliminant les obstacles quotidiens ; s'opposer à toute forme de discrimination ;
- Améliorer le niveau de sûreté du transport routier ; encourager la mise en pratique des lignes directrices de l'IRU en matière de sûreté du transport routier ;
- Contribuer au développement durable du transport de marchandises par la route ;
- Encourager l'harmonisation des conditions de concurrence et la création d'un marché transcontinental pour les services de transport routier de marchandises ;
- Promouvoir le développement de réseaux et de couloirs d'infrastructures routières

Les commissions (affaires douanières, économiques, sociales...), groupes de travail (transport combiné, matières dangereuses...) et comités de liaisons auprès de l'Union Européenne et de la Communauté des Etats Indépendants sont chargés de faire des propositions aux organes susmentionnés dans les domaines les concernant.

En matière de dialogue social européen, la commission des affaires sociales<sup>320</sup> occupe une place importante. Ses objectifs sont de :

- suivre et analyser l'évolution des conditions sociales, de la réglementation correspondante et des moyens de contrôle dans le transport routier, au niveau international ;
- proposer des solutions politiques dans ces domaines, à faire valoir par l'IRU auprès des instances nationales et internationales compétentes, en coordination avec la politique poursuivie par les organes de l'IRU responsables des questions sociales de l'UE.

Son programme de travail affiché en 2007 :

- suivre les décisions de l'UE en matière de réglementation sociale, particulièrement en ce qui concerne la réglementation du temps de travail, et en mesurer l'impact dans les autres pays européens ;
- soutenir la politique adoptée à cet égard par les organes de l'IRU responsables des questions sociales de l'UE, et coordonner celle-ci à l'échelon européen élargi ;
- assurer l'harmonisation de l'Accord AETR de l'ONU, avec la réglementation de l'U.E., et son application uniforme dans l'ensemble de l'Europe, y compris au trafic national (harmonisation des législations nationales) ;
- mettre progressivement en place les nouveaux instruments de contrôle électroniques (UE) d'une manière coordonnée au niveau européen ;
- intervenir auprès des instances intergouvernementales compétentes - dont l'ONU et le BIT - pour faire valoir la politique de l'IRU dans les domaines susmentionnés ;
- susciter la collaboration souhaitable avec les organisations syndicales internationales.

Ces organes sont assistés de commissions d'études et de groupes de travail ainsi que de comités régionaux et de comités de liaisons régionaux, créés à la demande du conseil de direction et des sections.

Les comités de liaison, composés de membres de l'IRU, possèdent une certaine autonomie en matière de dialogue social. Il existe un comité de liaison auprès de l'UE pour le transport de marchandises (CLTRM) qui est présidé par un Suédois et un autre comité de liaison auprès de la Communauté des états indépendants (CIS).

---

<sup>320</sup> - Le président de cette commission des affaires sociales est un français : Georges Causse, par ailleurs également vice-président de la FNTR.

## Les prises de positions de l'IRU en matière sociale

En ce qui concerne la législation sur la durée du travail, l'IRU a soutenu la réglementation européenne. Elle considère cependant que désormais l'enjeu est celui de l'application de ce corpus de textes dans les différents Etats membres et qu'il est nécessaire d'harmoniser les sanctions aux infractions à la législation européenne, voire de généraliser la pratique de l'immobilisation du véhicule lorsque cela est nécessaire. Une récente prise de position de l'IRU rappelle en effet que, historiquement, les Etats membres ont souvent interprété de manière différente cette réglementation communautaire ; ces divergences d'interprétation sont génératrices de distorsion de concurrence entre Etats membres. Il est donc important de contribuer à établir une interprétation commune de ces règles. Dans ce contexte, elle soutient l'action du CORTE (groupe d'experts des différents corps de contrôle européen des transports routiers de tous les Etats membres)<sup>321</sup> qui propose de mettre en place un « mémorandum d'interprétation et de pratique des contrôles » sur la nouvelle législation temps de conduite et temps de repos<sup>322</sup>.

Dans une communication<sup>323</sup> de 2002, c'est-à-dire après l'adoption de la directive temps de travail mais avant la refonte du 3820/85, l'IRU a exprimé son point de vue sur le rôle du CDSS route dans l'élaboration de la législation sur la durée du travail : « *La réglementation sur le temps de conduite et de repos doit rester la seule responsabilité du Conseil et du Parlement européen (et non celle du CDSS route). En ce qui concerne les problèmes d'interprétation des textes : c'est la Cour de justice européenne qui doit trancher* »<sup>324</sup>. Cependant, l'IRU revendique également que les partenaires sociaux soient consultés, à travers notamment des « forums de discussion », tant pour faire remonter les problèmes d'application des textes que lors de la préparation des amendements à la législation en vigueur.

### ➤ **La Commission Européenne**

Deux directions générales de la CE sont concernées par le dialogue social européen route : la DG emploi, affaires sociales et égalité des chances, en charge de l'animation de l'ensemble des Comités de dialogue social sectoriel (CDSS), dont ceux des transports, et la DG transport et énergie (TREN) qui participe à leurs travaux.

Le rôle de la Commission varie d'un secteur à l'autre mais globalement, la réforme de 1998 (Cf. introduction) a renforcé son rôle de facilitateur. La Commission vérifie la représentativité des organisations qui souhaitent constituer un CD, selon les critères qu'elle applique depuis 1993<sup>325</sup>. Au choix des partenaires sociaux, elle peut présider le comité, si un de ses membres n'a pas été désigné. Dans le cas du CDSS route, la présidence est exercée alternativement par un représentant salarié et employeur. La Commission assure dans tous les cas le secrétariat et la logistique des réunions. Les partenaires sociaux sont indemnisés lorsqu'ils participent aux réunions des Comités (frais de transport et déplacement). La DG TREN participe aux réunions du CDSS route, comme à celles des autres comités transports,

---

<sup>321</sup> - « *IRU position on CORTE's proposal to create a Memorandum of understanding (MOU) on enforcement of the new EU driving and rest times rules regulation* », février 2006.

<sup>322</sup> - La création du « *Memorandum of Understanding (MOU)* » n'est pas une spécificité « route ». Ce type de procédure est définie pour faciliter les relations entre partenaires de plusieurs Etats (pas seulement au niveau européen) sur l'harmonisation de certains vocabulaires, sur la compréhension de certaines réglementations...

<sup>323</sup> - « *IRU position concerning the Commission proposal for new driving and rest time rules, including an explanatory note on the main elements of the rules* », IRU mars 2002.

<sup>324</sup> - « *The Committee procedure (comitology) should not be applied* », communication IRU, op. Cit.

<sup>325</sup> - Communication de la Commission « *Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire* » du 20 mai 1998, COM (1998) 22 Final et décision 98/500/CE du 20 mai 1998.

<sup>2</sup> COM (199 ) 600 Final



mais elle ne co-anime pas avec la DG emploi. En revanche, elle y donne régulièrement des informations sur les aspects sociaux de la politique commune des transports.

Si les partenaires sociaux siègent au CDSS route, ils sont aussi très actifs (particulièrement les employeurs) dans les groupes de travail créés au sein du Comité consultatif<sup>326</sup> transport qui se réunit sous l'égide de la DG TREN. Ce comité consultatif comprend également un groupe de travail sur "*la définition et la mise en œuvre technique, fiscale et sociale* ».

Une des difficultés de ce partage des compétences en matière de dialogue social entre la DG Emploi et la DG Tren réside dans le fait que c'est à la DG Tren que revient l'élaboration des textes réglementaires, y compris sur les thématiques sociales. C'est donc elle qui assure la concertation avec les partenaires sociaux pour leur préparation, voire qui prend le relais lorsque les négociations ont échoué (Cf. *supra*). On retrouve ici le même partage qu'au niveau national : un bureau de la négociation collective d'un côté, un bureau de la réglementation de l'autre, mais des objets communs aux deux puisqu'au niveau communautaire comme au niveau national, il n'y a pas de répartition des grandes thématiques sociales entre la loi (règlements, directives) et la négociation. On peut certainement expliquer cette situation par le poids qu'a eu la France (et plus particulièrement la présidence de Jacques Delors) sur la structuration même de ce dialogue social européen. Elle permet en tout cas aux partenaires sociaux et notamment aux employeurs de faire clairement le distinguo dans les relations qu'ils entretiennent avec les instances communautaires : le CDSS auquel ils participent plus ou moins activement, la DG Tren auprès de laquelle ils exercent leur lobbying. Le cloisonnement entre les deux instances est suffisamment important pour que les deux activités, participation et lobbying, ne soient pas forcément rapprochées.

Le rôle de la Commission évolue donc, dans le TRM comme dans d'autres secteurs, en fonction de l'importance relative de ses deux rôles principaux dans le dialogue social : d'une part, son rôle de médiation (animation de réunions, logistique...) qui n'implique pas de conséquences institutionnelles fortes et, d'autre part, son rôle d'acteur qui dépend de sa capacité à produire des règles pour l'élaboration desquelles elle organise une concertation avec les partenaires sociaux.

Le Parlement Européen qui est doté d'une Commission des transports et le Conseil des ministres des transports jouent également un grand rôle dans le dialogue social sectoriel européen puisque c'est par eux que passe la régulation politique en matière sociale. Leur rôle a été précédemment évoqué dans le paragraphe sur la directive 2002/15.

### 3.3 FONCTIONNEMENT ET BILAN DU CDSS ROUTE

#### ➤ **Le Comité paritaire des transports routiers**

De 1965, date de la création du Comité paritaire consultatif européen pour le transport routier à 1999, date de la mise en place du Comité de dialogue social sectoriel route que nous connaissons aujourd'hui, le cadre institutionnel du dialogue social routier au sein de la Commission a changé plusieurs fois, suivant en cela les évolutions générales du DSS. Le Comité Paritaire des Transports Routiers créé en 1985<sup>327</sup>, dont les statuts ont été précisés par une décision de la Commission de 1987<sup>328</sup>, a pris le relais du Comité paritaire consultatif européen créé en 1965. Jusqu'à la fin de 1972, les comités paritaires n'ont fonctionné que

---

<sup>326</sup> - Les comités consultatifs sont créés à la demande de la Commission et chargés de domaines particuliers. Ils sont tripartites – représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés – et leurs membres sont désignés par le Conseil sur proposition des gouvernements des Etats membres.

<sup>327</sup> - JO/CE/L 240/37 du 22/8/1985

<sup>328</sup> - Décision de la Commission du 31 juillet 1987 (87/447/CEE), JO/CED/L 240/37 du 22 août 1987.

sur sollicitation de la Commission. Ils ne pouvaient se réunir que sur l'initiative de celle-ci, avec un ordre du jour fixé par elle. Leur compétence était strictement limitée aux "problèmes sociaux". De plus, ils n'avaient pas un réel statut. A l'issue de la Conférence de Paris (1972) réunissant les Etats membres et les chefs de gouvernement qui a préconisé la participation des partenaires sociaux à l'élaboration de la politique communautaire, la DG V a entrepris d'élaborer un statut type de comité paritaire. Cependant, il faudra attendre encore dix ans pour que le secteur des transports<sup>329</sup> soit doté de comités paritaires ayant un réel statut, soit 1985 pour le Comité paritaire route<sup>330</sup>.

### ➤ **Le fonctionnement du CDSS route**

*« En application de la décision de la Commission du 20 mai 1998 annexée à la communication "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire" COM (1998) 322, l'UITR, l'Union internationale des transports routiers, et la FST, la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne, ont présenté à la Commission européenne, le 2 décembre 1998, une demande visant à créer un comité de dialogue social des transports routiers. Dans sa réponse du 16 février 1999, le commissaire P. Flynn a confirmé l'instauration d'un comité de dialogue social pour les transports routiers ».*

Le champ d'intervention du CDSS route n'est pas uniquement celui du TRM et couvre également celui du transport de voyageurs<sup>331</sup> ; champ qui se développe actuellement alors que pendant des années l'activité du comité a été dominée par les problèmes du transport routier de marchandises. Il faut également ajouter qu'il s'est élargi au domaine de la logistique avec notamment les travaux entrepris dans le cadre du programme Novalog (Cf. § suivant).

### **Le règlement intérieur**

Le comité s'est doté d'un règlement intérieur en 2000, qui précise ses attributions (Art. 1<sup>er</sup>), ses modalités de fonctionnement (Art. 2), sa composition (Art. 3) et ses instances (Art. 4).

### **Les objectifs**

Le comité a pour objectifs de :

- assister la Commission dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques européennes comportant un effet social ou des conséquences sur l'emploi dans les transports par route ou dans le secteur des transports par route ;
- encourager et développer le dialogue social au sens des traités européens dans le secteur des transports par route, en vue de contribuer à la promotion de l'emploi et à l'harmonisation et à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs de ce secteur ;
- et à cette fin suivre et anticiper les conséquences sociales, économiques et en matière d'emploi des politiques de l'UE ayant une incidence sur les transports par route;
- suivre la mise en œuvre des avis et initiatives communs et insister, le cas échéant, pour qu'ils soient pris en compte par la Commission ;
- promouvoir et suivre la mise en œuvre au niveau national des résultats du dialogue social européen dans le secteur des transports par route.

---

<sup>329</sup> - Seuls les comités paritaires pêche maritime et travailleurs salariés agricoles ont adopté très vite ce statut type. On notera que ce sont deux secteurs où existent une véritable politique communautaire : la Politique Commune des Pêches (PCP) et la Politique Agricole Commune (PAC).

<sup>330</sup> - 1980 pour la navigation intérieure, 1985 pour les chemins de fer et le transport maritime et 1990 pour l'aviation civile.

<sup>331</sup> - La classification NACE 60.2 est celle qui correspond le mieux à ce secteur. Elle comprend les transports routiers de voyageurs et les transports routiers de marchandises (Définition du champ par la CE).

## **Le fonctionnement**

Le comité :

- Fixe son programme de travail une fois par an ;
- Organise les travaux à effectuer sur les thèmes identifiés en commun et propose, si nécessaire, la mise en place de groupes de travail chargés de les réaliser ;
- Examine les résultats de ces travaux et envisage leurs prolongements à des niveaux appropriés ;
- Invite des experts pour l'assister dans ses travaux, le cas échéant ;
- Transmet les résultats de ses travaux, une fois validés par les organisations citées dans le préambule, à la Commission et aux autorités concernées.

Le comité se réunit au moins une fois par an.

Les fonctions exercées et la participation aux réunions et activités du comité ne sont pas rémunérées. Les frais de séjour et de voyage sont remboursés conformément à l'article 5, paragraphe 3, de la décision de la Commission COM(98)500.

## **Les instances**

- Les organisations (IRU et ETF) désignent d'un commun accord tous les deux ans un président et un vice-président, choisi en alternance l'un par la délégation des employeurs et l'autre par la délégation des travailleurs.
- Le comité charge un groupe directeur de préparer et de coordonner ses travaux après consultation des services de la Commission.
- Les membres de ce groupe directeur sont désignés par l'IRU et ETF.
- La Commission assure le secrétariat du comité et de ses diverses réunions et activités.
- L'IRU et ETF invitent leurs délégués aux réunions du comité.
- Elles désignent leurs délégués, et experts, le cas échéant, aux diverses réunions et activités du comité.

Les représentants des secrétariats européens des deux organisations participent en tant qu'observateurs aux réunions plénières, aux réunions du groupe directeur et des groupes de travail, ainsi qu'aux autres activités du comité.

La nouvelle organisation des CDSS a introduit un changement important dans le fonctionnement des comités, en mettant fin à l'attribution nominative des sièges du comité, ce qui laisse aux partenaires sociaux, IRU et ETF, une grande souplesse d'organisation mais n'assure pas un grand suivi dans le traitement des dossiers. Cette nouvelle donne se conjuguant avec les effets de l'élargissement, la géométrie variable du comité est certainement moins efficace pour tisser des liens entre partenaires sociaux que ce qu'elle a été par le passé.

### **➤ Le bilan des travaux du CDSS Route**

De 1965 à 1999, le temps de travail a été un sujet de préoccupation constant et conflictuel entre partenaires sociaux<sup>332</sup>. Comme les autres comités transports, le comité transport par route a été sollicité pour faire des propositions en matière d'aménagement du temps de travail mais la proposition de créer un groupe d'experts sur ce sujet n'a pas été acceptée par les représentants employeurs. L'autre axe de travail du Comité a été la formation professionnelle pour lequel un groupe de travail a été constitué. Son objectif était alors d'aboutir à une formation minimale pour les conducteurs communautaires. A la création du « nouveau comité de dialogue social sectoriel route » en 1999 beaucoup restait encore à faire dans le domaine de la formation professionnelle, notamment pour les petites et moyennes entreprises. La protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail a permis au comité paritaire de participer activement à la définition des normes techniques des

---

<sup>332</sup> - Cf. « Le dialogue social européen dans le secteur des transports », Claude Vaclare, Mission Europe Equipement/DAEI, Ministère de l'équipement, des transports et du tourisme, 1994.

nouvelles cabines et d'émettre un avis qui sera repris dans les dispositions de la directive *ad hoc*.

### Bilan des activités du CDSS route depuis 1990

Résultats de la concertation	Date
<b>Avis</b> sur les dimensions des cabines	20/02/1990
<b>Avis</b> sur la proposition de règlement CEE fixant le régime définitif pour l'admission de transporteurs non-résidents aux transports intérieurs de marchandises par route dans un État membre	01/01/1992
<b>Avis</b> commun sur les normes de sécurité d'exploitation des véhicules routiers utilitaires	28/02/1992
<b>Avis</b> sur la proposition de directive du Conseil concernant les prescriptions minimales de santé et de sécurité pour les activités de transport et les lieux de travail situés à bord des moyens de transport	24/02/1993
<b>Règlement intérieur</b>	07/03/2000
<b>Avis</b> commun du Comité de dialogue social sectoriel "Route" de l'UE sur les conducteurs de pays tiers conduisant des véhicules immatriculés dans l'UE et engagés en transport routier intracommunautaire	15/09/2000
<b>Rapport</b> de synthèse-Insécurité et sentiment d'insécurité dans les transports publics locaux	02/01/2003
<b>Déclaration commune</b> du Comité de dialogue social sectoriel « route » de l'UE sur le plan d'action pour la sécurité routière	17/09/2003
<b>Déclaration commune</b> du comité de dialogue social sectoriel "route" concernant le dialogue social sectoriel dans le secteur des transports par route et l'élargissement	17/09/2003
<b>Recommandations</b> des partenaires sociaux européens aux représentants des directions et des syndicats des entreprises de transport public locales de l'Union européenne	13/11/2003
IRU et ETF : <b>définition de critères communs</b> pour les zones de repos	01/03/2006
<b>Recommandations communes</b> sur l'emploi et la formation dans le secteur de la logistique	31/03/2006
<b>Déclaration commune</b> sur la proposition de livre vert sur la mobilité urbaine	30/01/2007

Source : Base de données des textes du dialogue social DG emploi

Après l'échec des négociations de 1998 (directive temps de travail, *Cf. supra*), les partenaires sociaux ont continué leur lobbying respectif auprès de la DG TREN et du Parlement, sans pour autant arrêter de se réunir en CDSS. Alors que la proposition de directive sur le temps de travail dans les transports routiers était bloquée au Conseil, la DG TREN a lancé une consultation (mais pas au sens du traité) sur la dimension sociale dans le secteur comprenant quatre dossiers :

- une directive sur la formation (août 2003) ;
- une proposition de directive sur le contrôle de l'application nationale temps de travail/temps de repos des conducteurs (octobre 2003) ;
- la question des emplois illégaux des conducteurs des pays tiers ;
- et, enfin l'amendement du règlement 3820/85 consistant à inclure les 3,5 tonnes. L'objectif politique était de débloquent les débats au Conseil Transport.

Si le dialogue social paraît difficile dans ce secteur, en revanche, il existe deux groupes de travail qui semblent plus prometteurs : le transport public urbain et la logistique. En 2003, le secteur des transports publics urbains a été très actif : il a réalisé une étude<sup>333</sup>, signé une recommandation sur l'insécurité<sup>334</sup> et organisé une conférence sur la qualité du travail. En 2006, le travail du comité sur la logistique a abouti à des recommandations communes sur

<sup>333</sup>- « *Insécurité et sentiment d'insécurité dans les transports publics locaux* », rapport de synthèse, 1<sup>er</sup> février 2003.

<sup>334</sup>- « *Insécurité et sentiment d'insécurité dans le transport public local* », recommandation des partenaires sociaux européens aux représentants des directions et des syndicats des entreprises de transport public locales de l'Union européenne, 13 novembre 2003.

l'emploi et la formation dans le secteur de la logistique. Les partenaires sociaux travaillent régulièrement sur les questions de sécurité routière (critères minimum pour les aires de repos), la formation professionnelle, l'organisation du travail et les nouvelles technologies (chronotachygraphe digital).

### **L'élargissement du dialogue social route**

« Alors que les pays qui ont adhéré à l'Union dans les années 70 et 80 devaient seulement intégrer l'acquis communautaire législatif dans leur législation, les adhérents ultérieurs ont dû et devront, en plus, s'adapter à l'acquis dans le domaine du dialogue social, tant au niveau interprofessionnel que sectoriel »<sup>335</sup>. Dans la plupart des pays nouveaux adhérents, ce défi est compliqué par la faiblesse inhérente à leurs structures de dialogue bilatéral et par une série d'autres problèmes, entre autres un taux de syndicalisation faible et souvent en recul, un faible niveau de recrutement parmi les organisations patronales, la fragmentation, dans certains cas, des organisations patronales et syndicales, et le manque de moyens financiers, le tout dans un climat économique peu favorable. « Consciente de la nécessité de renforcer le dialogue social dans les pays adhérents, la Commission fournit une aide financière à des projets dans ce domaine via des lignes budgétaires adéquates »<sup>336</sup> (doc. DG emploi, op. cit.). De leur côté, les partenaires sociaux européens ont aussi un rôle fondamental à jouer.

Pour le transport routier de marchandises, la crainte des Etats membres de l'ex-Europe des 15 de perdre des parts de marché sur leur propre territoire en raison de l'ouverture du cabotage (Cf. chapitre 1 et *supra*) et des distorsions de concurrence qui résulteraient d'une non application de la réglementation sociale en vigueur, incite les partenaires sociaux à être très vigilants sur la question de l'élargissement et, par voie de conséquence, de l'élargissement du dialogue social.

En septembre 2003, la déclaration commune du CDSS route confirme « l'engagement commun des partenaires sociaux à tenter de garantir que le transport routier serve les objectifs plus généraux de la politique européenne, tout en préservant un niveau de vie et des conditions de travail adéquats pour les personnes employées par le secteur du transport routier ». Les partenaires sociaux en appellent aux Institutions européennes et, en particulier, à la Commission européenne pour :

- promouvoir la participation des partenaires sociaux à la préparation et aux décisions relatives aux règles européennes qui concernent spécifiquement la dimension sociale de la politique des transports par route ;
- faciliter, après l'élargissement, l'organisation du Dialogue Social Sectoriel « Route », en tenant compte des besoins spécifiques en termes de fréquence des réunions et de nombre de participants ;
- contribuer à la communication aux partenaires sociaux des informations nécessaires en vue de suivre le développement économique et social du secteur du transport routier aux organisations nationales représentant les employeurs et les travailleurs du secteur du transport routier ;
- participer activement au Dialogue Social Sectoriel européen dans le cadre de la Décision de la Commission n°500/98/CE ;
- contribuer à la concurrence équitable et à l'amélioration des conditions de vie et de travail des employés du secteur, en encourageant le respect des obligations légales aux autorités publiques nationales ;
- contribuer à la communication aux partenaires sociaux des informations nécessaires en vue de suivre le développement économique et social du secteur du transport routier.

En outre, les travaux du Dialogue Social sectoriel européen ainsi que ceux du niveau national doivent mieux s'articuler.

<sup>335</sup> - Cf. « Promouvoir le dialogue social européen dans l'Europe élargie », DG emploi et affaires sociales, Lubiana, janvier 2004.

<sup>336</sup> - Cf. document DG emploi, Op. Cit.

## La question des aires de repos

En 2006, le CDSS a établi le constat de la nécessité pour le transport routier de marchandises de pouvoir disposer sur le territoire de l'UE, et en particulier dans les pays de l'Europe de l'Est, d'aires de repos pour les conducteurs routiers. Il a également établi une série de critères minimum pour l'aménagement de celles-ci : les opérateurs d'infrastructure doivent construire ces aires en utilisant les droits de péage qu'ils perçoivent ; ces aires sont indispensables pour l'application de la législation sur le temps de travail et de repos ; les futures propositions communautaires en matière de sécurisation des transports et de la chaîne logistiques devraient contenir des dispositions spécifiques pour la création de parking et d'aires de repos ; la réglementation matières dangereuses (ADR) contient déjà une partie de ces critères mais ils sont rarement appliqués.

Ces considérations ont amené le CDSS à adopter une recommandation en direction de la Commission afin que celle-ci l'intègre dans sa politique de sécurité routière notamment en tenant compte de ces critères dans sa politique de construction et de financement des infrastructures routières européennes.

En élaborant cette recommandation, les partenaires sociaux ont donc fait le lien direct entre l'application du nouveau règlement 561/2006 sur les temps de conduite et de repos et le danger que faisait encourir à cette réglementation l'impossibilité de s'arrêter faute de trouver une place adéquate pour le faire. Ils ont également insisté sur la nécessité de résoudre au plus vite les problèmes de plus en plus importants d'insécurité sur le bord des routes.

## Le programme Novalog

Etre acteur du dialogue social, sortir du lobbying auquel les contraint l'échec des négociations sur la durée du travail... est devenu un enjeu pour les partenaires sociaux au sein du CDSS. Il faut aussi des actions réussies pour continuer à maintenir un minimum de dialogue et cela a été le cas avec le programme Novalog qui a débouché en 2006 sur des recommandations communes sur l'emploi et la formation dans le but d'augmenter les compétences des travailleurs, d'améliorer la qualité des services logistiques et de favoriser la mobilité des travailleurs.

Partant du constat selon lequel « *la logistique est un processus, un ensemble d'opérations... et un marché du travail qui couvre tous les secteurs d'activité ainsi qu'une large gamme d'emplois. La relation entre la demande et l'offre d'emplois ne peut se réduire à l'interaction entre la personne et l'entreprise. La politique de formation, le dialogue social, les agences pour l'emploi... Il est donc important de prendre en compte toutes les contributions de ces organismes intermédiaires. Les questions d'emploi et de formation, tout au moins dans le domaine logistique, suivent une logique transversale au niveau régional, national, européen et sectoriel en fonction du type de préoccupation et d'emploi* », le CDSS route a entrepris un vaste programme d'étude devant déboucher sur la définition d'un référentiel commun des compétences à l'échelle européenne et sur la mise en œuvre de formations spécifiques.

Les partenaires de ce programme ont été en tant que tels les partenaires sociaux représentés par l'IRU et ETF ainsi que l'Association européenne de logistique (ELA) qui regroupe 36 associations professionnelles, organismes de formation ou de recherche concernés par la logistique. Les opérateurs ont été l'AFT-IFTIM (France, Italie, Espagne, Portugal, Grèce), le Danish Teknologisk institute (Danemark, Suède, Finlande et Royaume-Uni), le Sociaal-Economisch Onderzoek Rotterdam (Pays-Bas, Allemagne, Autriche, Belgique, Luxembourg), l'Université de Veszprem (Hongrie) et le Foras Aiseanna Saothair (Irlande). Plusieurs grandes entreprises européennes ont également été associées au projet : SINTECO SPA (Italie), PSA et France-Telecom (France).

Le programme Novalog<sup>337</sup> fournit donc un cadre de référence pour l'ensemble des emplois liés à la logistique, identifie et met en exergue les outils, initiatives des Etats membres dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle et crée un ensemble d'outils communs aux deux fonctions d'entrepôt et d'assistance. « *Il s'inscrit plus généralement dans une réflexion sectorielle, celle du transport routier de marchandises, dans le cadre du dialogue social au niveau européen* ».

Le programme Novalog est donc un « outil », comme on le nomme dans le « jargon » communautaire, révisé de la concertation issue du DSS. Notons également que pour la première fois, le dialogue social sectoriel s'est intéressé à une autre catégorie de travailleurs que les travailleurs mobiles. Les Français ont été très présents dans ce programme, notamment parce que l'AFT-IFTIM assurait le pilotage de maîtrise d'œuvre technique. Travailler sur une thématique transversale et consensuelle entre partenaires sociaux et Etats membres est donc une stratégie qui permet de maintenir des contacts entre partenaires sociaux lorsque par ailleurs les relations sont plus difficiles sur d'autres dossiers ; stratégie également utilisée dans le cadre du dialogue social de branche en France (Cf. chapitre précédent) sur la même thématique des emplois de la logistique.

#### ➤ **Le programme de travail du Comité**

Lors de sa réunion de mai 2005, le Comité de pilotage du Comité de dialogue social sectoriel "route" a défini en coordination avec les représentants de salariés européens du transport routier (ETF) et employeurs (IRU), sous l'égide la DG (Direction Générale) emploi et affaires sociales et de la DG transports de la Commission son programme de travail pour les années à venir.

Plusieurs groupes de travail ont été créés pour examiner la question des aires de repos. L'impact de l'élargissement sur le secteur devrait également être traité "*sous réserve qu'on ne s'attache qu'à aborder les questions relevant du dialogue social*".

La Commission a décidé de lancer une étude sur le cabotage pour en mesurer l'ampleur par des données quantitatives mais aussi qualitatives en 2006. Certains partenaires sociaux (France, Pologne et Hongrie) ont réitéré leur demande de modification du règlement sur le cabotage afin de disposer d'une référence identique dans les 25 Etats membres et d'outils de contrôles et de sanctions harmonisés.

La question des Comités d'entreprise européens n'a pas été évoquée dans les paragraphes qui précèdent. Pourtant, quelques grandes entreprises françaises de transports routiers de marchandises en sont dotées (TFE...)<sup>338</sup>. Cette question, peu évoquée lors des entretiens avec les partenaires sociaux tant au niveau national qu'europeen, fait néanmoins partie du champ du dialogue social route mais son approche, à l'instar du dialogue social dans les entreprises, se devrait de faire l'objet d'une approche spécifique.

## **4. NOUVEAUX ENJEUX DU DSS ROUTE AU NIVEAU EUROPEEN**

Dans son fonctionnement et son organisation actuelle, le Comité de dialogue social sectoriel route (CDSSR) peut être considéré comme le troisième état du dialogue social route au niveau européen. L'étude<sup>339</sup> réalisée en 1994 nous a permis de dresser un premier historique de celui-ci que la présente recherche vient compléter. Sur cette longue période de plus de 40

<sup>337</sup> - Cf. Livret Novalog : « *Emploi et formation en logistique : réalités nationales et approche européenne* », 2005.

<sup>338</sup> - Il est pratiquement impossible de savoir combien d'entreprises européennes (et lesquelles) ont mis en place un comité d'entreprise européen dans le secteur du transport routier de marchandises.

<sup>339</sup> - *Le dialogue social européen dans le secteur des transports*, Claude Vauclore, Ithaque pour la Mission Europe Equipement de la DAEI, juin 1994.

années, les forces motrices et les freins du DSS route paraissent avoir une grande permanence.

Parmi les forces motrices figure en bonne place, malgré les difficultés à négocier, la volonté des partenaires sociaux de ne pas rompre le dialogue social, de laisser la porte ouverte pour trouver des solutions. En revanche, il est certain que les syndicats de salariés ont, pour une partie d'entre eux du moins, une certaine volonté de négocier tandis que les organisations patronales expriment clairement que le recours à la voie législative doit prévaloir sur la négociation conventionnelle. Cette prise de position est renforcée dans le routier où les réglementations sociales sont de puissants instruments de la régulation économique mais c'est aussi, plus généralement, une prise de position (plus ou moins explicite) de l'UNICE au niveau européen.

L'éclatement des représentations employeurs au niveau européen, bien que masquée par l'adhésion à l'IRU pour la majorité d'entre elles (rappelons que TLF n'est pas adhérente à l'IRU) et la faible syndicalisation du secteur côté salariés sont également des freins importants au développement d'un dialogue social sectoriel sortant du seul cadre de la concertation. L'abondance des propositions législatives, indépendamment de leur capacité à négocier, absorbe toute l'énergie des partenaires sociaux notamment lors de la concertation avec les instances de la Commission ou du Parlement. Dans ce domaine aussi, le niveau européen présente de grandes similitudes avec le niveau national.

Le combat contre les distorsions de concurrence et le travail illégal est partagé par les partenaires sociaux employeurs et salariés mais, en revanche, les prises de position des différents Etats peuvent être différentes. C'est également autour d'objectifs communs sur des thématiques plus consensuelles comme celle de la formation professionnelle qu'un minimum de confiance entre les partenaires sociaux a permis de préserver un avenir au dialogue social sectoriel.

A l'instar de ce qui se passe au niveau national, le dialogue social sectoriel dans le transport routier au niveau européen est encore très largement dominé par le tripartisme, c'est-à-dire par la place occupée par la concertation et la consultation des partenaires sociaux par la Commission avant d'élaborer ces règlements et directives. Le bipartisme, c'est-à-dire un dialogue social autonome entre partenaires sociaux sans interférence de la Commission est aujourd'hui, dans le routier comme ailleurs, très embryonnaire.

On peut aussi penser que l'adoption de la directive 2002/15 et la refonte du 3820/85 marquent l'entrée de ce dialogue social dans une autre ère et en repositionnent les enjeux autour de deux axes majeurs : l'application de ces réglementations est la mise en œuvre parallèle de systèmes de contrôle sanction harmonisés et l'intégration des nouveaux Etats-membres dans la dynamique même de ce dialogue social sectoriel.

Par ailleurs, la question de l'articulation entre le niveau sectoriel du dialogue social et le niveau interprofessionnel reste posée et ce d'autant plus que le droit du travail des transports routiers est souvent un droit dérogatoire du droit commun pour les travailleurs mobiles. Dans ce contexte, on peut aussi s'interroger sur les chances d'aboutir de deux revendications françaises : « *le statut du travailleur mobile européen* », revendication portée par une partie des organisations patronales françaises et celle sur la création « *d'une norme salariale européenne unique* » portée par une partie des syndicats de salariés.



## CONCLUSION - LES ENJEUX DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE TRM

Dans le TRM, comme dans les autres branches professionnelles, le dialogue social se situe aujourd'hui non plus dans un vaste mouvement de conquêtes sociales mais de défense des acquis sociaux dans le contexte d'une recomposition de l'ensemble des métiers du transport routier et d'un environnement européen très concurrentiel. Les partenaires sociaux ont à faire face à des changements de culture professionnelle. Ainsi, le métier emblématique du TRM depuis de nombreuses années, celui de grands routiers (dont le nombre ne cesse de diminuer) n'attire plus une nouvelle génération de conducteurs pour qui les conditions de travail et de vie sont aussi importantes que la rémunération. Face à ces mutations, les partenaires sociaux s'interrogent donc sur les défis auxquels, ils vont être – ou sont déjà - confrontés dans les années à venir. La plupart de ces défis n'ont rien de spécifiques au TRM mais en revanche, celui-ci offre un cadre privilégié d'observation du dialogue social sectoriel qui permet de prendre en compte le niveau national mais aussi les niveaux régional et européen.

Le dialogue social dans le TRM est un construit entre trois catégories d'acteurs : les organisations patronales, les syndicats de salariés et l'Etat dans le cadre national ; les instances européennes dans le cadre européen. Les chapitres précédents ont montré qu'il devient de plus en plus difficile d'analyser le contexte national des relations professionnelles, sans intégrer la donne européenne. Or, a y regarder de plus près, c'est ce qu'ont fait les acteurs du dialogue social français à la fin des années quatre vingt dix et au début des années 2000. Cette observation rejoint celle du Conseil d'Etat sur « *l'inadaptation de l'administration française à l'Europe* »<sup>340</sup>. De 1998 à 2006, le ministère des transports a préparé d'un côté la nouvelle législation sur la durée du travail dans le TRM, d'un autre côté la directive sur la durée du travail dans le TRM à Bruxelles : « *D'un côté, une vision légicentrée d'un Etat seul garant de l'intérêt général ; de l'autre, une transaction perpétuelle pour définir un consensus* » et des deux côtés « *une législation qui fait de l'ombre à la négociation* ».

Au terme de cette recherche, il apparait en effet clairement qu'au-delà des incitations à la négociation collective tant du côté national qu'europpéen, les partenaires sociaux, et tout particulièrement les organisations patronales, savent que si la négociation échoue l'Etat ou la Commission se substitueront à eux pour édicter une réglementation dont ils ne porteront pas la responsabilité. Les organisations patronales « *traînent donc des pieds* » pour négocier sur les objets les plus conflictuels comme la durée du travail dans le TRM et, par ailleurs, entreprennent un lobbying, souvent efficace, auprès des parlementaires et du gouvernement. Les syndicats de salariés plus enclins à vouloir négocier, notamment sur la question de la durée du travail et des rémunérations, constatent cette position et attendent la publication des textes pour en demander l'annulation en Conseil d'Etat.

Cette juridiciarisation des relations professionnelles au niveau de la branche se retrouve également au niveau de l'entreprise, où, individuellement les salariés se pourvoient de plus en plus souvent aux prud'hommes avec de grandes chances de gagner, compte tenu de la difficulté d'interprétation de la législation sociale en vigueur. Avec la rétroactivité des décisions en annulation du Conseil d'Etat, les deux niveaux sont d'ailleurs aujourd'hui liés puisque les salariés peuvent demander la rétroactivité du paiement des heures

<sup>340</sup> - in : « *Le Conseil d'Etat constate l'inadaptation de l'administration française à l'Europe* », Le Monde, 23 mars 2007.

supplémentaires et des repos compensateurs. En forçant un peu le trait, on peut dire que dans le TRM, on est passé des conflits collectifs des années quatre vingt dix à des conflits individuels entre employeurs et salariés.

Pour autant, il ne faudrait pas croire qu'il n'y a pas de négociation sociale dans le TRM. Au contraire, si l'on excepte les sujets conflictuels comme la durée du travail et, plus récemment la rémunération, les deux étant par ailleurs liés, la branche est plutôt une branche qui négocie beaucoup par rapport à d'autres. Ainsi de 2001 à 2005, ce sont environ une vingtaine de textes conventionnels qui ont été signés : sur la formation professionnelle, l'intéressement, les frais de route, le travail de nuit, le régime spécifique de départ en retraite anticipée, accord sur la logistique... La branche négocie également dans le cadre de la gestion des organismes paritaires qu'elle cogère : caisse de retraite, Opcas transports...

Le tripartisme du dialogue social, tant au niveau national qu'europpéen, joue donc aussi un rôle de protection des relations professionnelles entre les employeurs et les salariés dans une branche professionnelle qui n'est sortie d'un modèle corporatiste que depuis moins d'une dizaine d'années. Une vision optimiste de la situation consiste à penser que cette situation est un passage obligé, une sorte d'adolescence des relations professionnelles, en marche vers une plus grande autonomie des partenaires sociaux par rapport à l'Etat.

On peut également dire que ce jeu entre la négociation et la loi est rendu possible par l'absence de tout domaine réservé entre ces deux niveaux en France comme au niveau européen<sup>341</sup> ; niveau sur lequel le « modèle français de relations professionnelles » est également très prégnant.

Le TRM offre un bon exemple de la nécessité de sortir d'un tripartisme, souvent implicite, pour parvenir à mettre en place un dialogue social qui engage davantage les partenaires sociaux. Par ailleurs, le positionnement de l'Etat édictant des réglementations, parfois sous la pression du lobby patronal, est lui aussi remis en cause du fait de la fragilité même des règles ainsi édictées que consacrent les annulations en Conseil d'Etat<sup>342</sup>.

Ajoutons à ce constat que la loi, dite loi Fillon, de mai 2004, sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social en donnant une priorité et une autonomie nouvelle à l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche risque également de cliver encore davantage la représentation professionnelle patronale entre représentations des grands groupes de transport où la négociation est possible et représentations des PME-TPE où elle est du fait, entre autres de la faiblesse des représentations salariées, plus difficile.

Pour maintenir un bon niveau de concertation et de dialogue social les partenaires sociaux ont également développé des stratégies qui leurs sont propres. Ainsi, pour ne pas remettre en question le rôle fondamental joué par la convention collective dans la structuration des relations professionnelles de la branche du transports routiers et de ses activités annexes, c'est-à-dire un champ beaucoup plus large que celui du seul TRM, les partenaires sociaux négocient sous-secteur par sous-secteur : le transport de fonds, le transport léger, la messagerie, les commissionnaires..., voire élargissent le champ conventionnel, en contournant l'obstacle « TRM ». Cette stratégie est partagée par les employeurs et les salariés. On peut penser que côté employeurs cette stratégie vise à masquer les

---

<sup>341</sup> - Cf. « *Pour une modernisation du dialogue social* », rapport au Premier Ministre, Dominique-Jean Cherrier, mars 2006. Au niveau européen, certains domaines sont exclus du champ du dialogue social (la protection sociale, la rémunération...) mais lorsqu'ils sont inclus la Commission peut toujours reprendre l'initiative en cas d'échec de la négociation.

<sup>342</sup> - On notera que les réglementations en question ont été prises et annulées par des gouvernements de gauche (Décret Gayssot) comme de droite (Décret de 2005 sur la transposition de la directive sur le temps de travail).

oppositions, voire les conflits, entre organisations mais aussi a resté inscrits dans le périmètre d'une convention collective dérogatoire sur la durée du travail notamment du droit du travail ; côté salariés à élargir leur base de recrutement et à conforter une représentativité souvent sujette à caution.

Le même mécanisme de contournement des sujets que l'on sait par avance conflictuels se retrouve également au niveau européen, toute proportion gardée car à ce niveau le dialogue social est avant tout, en pratique<sup>343</sup>, un processus de concertation et pas de négociation. Ainsi, le comité de dialogue social sectoriel route a, à l'instar de ce qui s'est passé en France, élargi récemment avec succès son domaine d'intervention à la logistique.

On peut penser que la législation sur la durée du travail, de loin la plus dérogatoire du droit commun et la plus difficilement négociable pour voie conventionnelle, est avec la transposition des directives communautaires stabilisée. Cette situation préfigure-t-elle une nouvelle ère qui renvoie dos à dos les partenaires sociaux et contraigne l'Etat à renoncer à cette fonction d'intermédiation souvent d'autant plus difficile à exercer qu'elle ne s'appuie pas sur une politique publique explicite ? Enfin, cette nouvelle ère se traduira peut-être aussi, au moins pour partie, par un déplacement des lieux et enjeux du dialogue social du niveau national au niveau européen ?

La rareté, voire l'absence de travaux monographiques conséquents sur le dialogue social sectoriel ou de branche, au niveau national comme européen, prive, à notre avis, les analyses sur le dialogue social qui se multiplient actuellement, d'un apport important sur le fonctionnement de celui-ci et sur les jeux et enjeux entre acteurs. A titre d'exemple, vu de l'extérieur (notre vision du départ) comme de l'intérieur (certains entretiens réalisés dans le cadre de la présente recherche) pouvaient laisser penser que le dialogue social de cette branche était un dialogue social « a minima ». Les chapitres précédents prouvent le contraire. Il en va de même sur l'importance accordée dans la plupart des analyses au dialogue social interprofessionnel et désormais au dialogue social dans les entreprises, au détriment du dialogue social de branche. Or, nous sommes convaincus qu'actuellement l'avenir du dialogue social sectoriel, dans le TRM comme dans les autres branches professionnelles, se joue, entre autres, dans les relations qu'entretiennent la loi et la négociation collective ; relations qui ne sont que la transposition des relations entre l'Etat et les partenaires sociaux.

---

<sup>343</sup> - En droit, « *Le dialogue social entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris à des accords (interprofessionnels, de branche, d'entreprises)* » (art. 139-1 du traité de Maastricht).

## **ANNEXES**

<b>LISTE DES ENTRETIENS.....</b>	<b>2</b>
<b>ANNEXE 1 - DUREE DU TRAVAIL DES CONDUCTEURS.....</b>	<b>3</b>
<b>ANNEXE 2 - BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE .....</b>	<b>5</b>
<b>ANNEXE 3 – LA REGLEMENTATION EUROPEENNE .....</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE 4 : LES GRANDES DATES DU DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN .....</b>	<b>22</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>24</b>

## LISTE DES ENTRETIENS

- APRUZZESE Gérard, Secrétaire Général, FO Transports
- BERTHELOT Florence, Déléguée aux affaires juridiques et sociales, FNTR
- BERTHET Jean-Pierre, Directeur Régional, DRTT Rhône-Alpes
- CAUSSE Georges, Vice-Président du Comité de dialogue social route, Président de la commission des affaires sociales de l'IRU, Coprésident FNTR
- CHOUTET Philippe, Délégué général, UFT
- CONCAS Sylvette, Secrétaire du bureau fédéral, FNST-CGT
- CORNIL Dominique, Membre de la CE fédérale, FNST-CGT
- DUBOIS Laure, Responsable Commission sociale, TLF
- DUMONT Maxime, Secrétaire général adjoint, FGTE
- DURST Ellen, Secrétaire du comité de dialogue social route, DG Emploi, Commission Européenne
- GLEIZE Françoise, Secrétaire générale, FNTR-FNTV Languedoc-Roussillon
- HERTOGS Béatrice, Secrétaire Route/voies navigables, Fédération européenne des travailleurs de transports
- HISLAIRE Loïc, Conseiller social, Cabinet du Ministre des transports
- HUART Patrice, Secrétaire, Union Fédérale Route (CFDT)
- LE COQ Joël, Secrétaire Général, FGTE CFDT
- MASON Richard, Administrateur, Politique des transports terrestres, DG transports et énergie, Commission Européenne
- ORTIN Roger, Directeur, DRTT Languedoc-Roussillon
- PERRIN Hubert, Chef du bureau de la négociation collective, Sous direction du travail et des affaires sociales, DGMT, Ministère des transports
- PLOTTON Sylvie, Secrétaire générale, FNTR 42
- RECEVEUR Christine, Directrice du travail, Chargée de mission, Inspection du travail des transports
- RECH Christiane, Chargée de mission, DRE Languedoc-Roussillon
- STRAUSS Marc, Chargé de mission, DAEL, Ministère des transports
- SURMELY Patrice, Directeur Régional, DRTT Ile de France
- VICCARS Damian, Responsable affaires sociales et fiscales, IRU

## ANNEXE 1 - DUREE DU TRAVAIL DES CONDUCTEURS

### ➤ **Historique de la législation et du dispositif de suivi**

. **Accord du 23 novembre 1994** : signature de l'accord sur le temps de service des personnels « grands routiers » par les organisations patronales et deux syndicats de salariés. Cet accord prévoit une première étape de réduction du temps de service, au 1er octobre 1995, et une deuxième étape au 1er janvier 1997. Objectif : évaluer les conséquences de l'accord du 23 novembre 1994.

. **Directive 2000/34 du 22 juin 2000** modifiant la directive 93/104 du 23 novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail. Cette directive fait entrer le secteur des transports dans le champ de la directive européenne sur le temps de travail dont il était exclu jusqu'alors. La directive 93/104 telle que modifiée par la directive 2000/34 a été codifiée par la directive n° 2003/88 du 4 novembre 2003.

. **Directive 2002/15 du 11 mars 2002** relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier dont la date limite de transposition est fixée au 23 mars 2005. Cette directive s'applique aux seuls véhicules dont le poids maximum autorisé est supérieur à 3,5 tonnes (même champ d'application que le règlement (CEE) n°3820/85). Cette directive fixe notamment des périodes maximales de travail sur une semaine isolée (60 heures) et sur une période de référence de quatre mois (48 heures).

. **Ordonnance n°2004/1197** portant transposition de directives communautaires et modifiant le code du travail en matière d'aménagement du temps de travail dans le secteur des transports telle que modifiée par la loi de ratification n°2005-810 du 20 juillet 2005.

. **Décret n°2005/306 du 31 mars 2005** relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises pris pour application de l'ordonnance n°2004/1197.

Ces deux derniers textes assurent la transposition de la directive 2002/15 dans le secteur du transport routier de marchandises. Par ailleurs, l'ordonnance n°2004/1197 a également achevé la transposition de la directive n°2003/88 dans le secteur du TRM.

. **Règlement n°56/2006 du 15 mars 2006**, issu de l'accord intervenu le 6 décembre 2005 entre le Parlement Européen et le Conseil des ministres européens des transports a été publié le 11 avril 2006 au JOCE. Ce nouveau règlement sur les temps de conduite et de repos abroge le règlement 3820/85... Ce texte s'accompagne de la directive n°2006/22 sur les contrôles... qui devra être transposée par les Etats membres au plus tard avant le 1er avril 2007. Le champ de cette directive est limité aux temps de conduite et de repos.

. **Mai 2006** : entrée en vigueur obligatoire du chronotachygraphe électronique (vingtième jour suivant la publication du nouveau règlement européen sur les temps de conduite et de repos abrogeant le règlement (CEE) n°3820/85 du 20 décembre 1985).

. Annulation en Conseil d'Etat du décret n°2002/306 du 31 mars 2005 le 18 octobre 2006.

. Nouveau **décret n° 2007-13** du 4 janvier 2007 remplace le décret n°2005/306.

### ➤ **Définitions**

. **Amplitude** : l'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

. **Durée du travail** : le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

. **Taux de conduite** : le taux de conduite correspond au temps de conduite rapporté au temps de service.

. **Temps de service** : le temps de service est l'ensemble du temps durant lequel le conducteur est à la disposition de l'entreprise.

Il comprend donc : les temps de conduite ; les temps de travaux autres que de conduite (ex: chargement, déchargement, opérations administratives) ; les temps d'attente.

**Semaines « complètes » de travail** : les semaines « complètes » de travail sont des semaines de travail de 5 jours et plus.

. **« Grands routiers » ou conducteurs « longue distance »** : les personnels roulants « grands routiers » ou « longue distance » sont les personnels roulants affectés, dans les transports routiers de marchandises, à des services leur faisant obligation de prendre au moins six repos journaliers par mois hors du domicile.

. **Conducteurs de messagerie** : les conducteurs de messagerie sont les personnels roulants affectés, à titre principal, à des services organisés de messagerie, d'enlèvement et de livraison de marchandises ou de produits dans le cadre de tournées régulières nécessitant, pour une même expédition de domicile à domicile, des opérations de groupage et de dégroupage, et comportant des contraintes spécifiques de délais de livraison.

. **« Autres conducteurs » ou conducteurs « courte distance »** : les conducteurs « courte distance » (ou « autres conducteurs ») sont les personnels roulants dans les transports routiers de marchandises qui ne sont pas des grands routiers ou des conducteurs de messagerie.

MTETM - Le bilan social annuel du TRM

**Disposition du décret n°2007-13 du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de TRM**

<b>Durée de temps de service maximale hebdomadaire</b>			
Personnel salarié	Temps maxi hebdo sur une semaine isolée	Durée de temps de service maximale hebdo. sur 3 mois ou sur 4 mois après accord	
Personnel roulant « grands routiers » ou « longue distance »	<b>56 heures</b>	Transport effectué exclusivement avec des véhicules de plus de 3,5 t durant la période considérée	53 h. ou 689 h. par trimestre ou 918 h. par quadrimestre *
		Autres transports	48 h ou 624h par trimestre ou 830h par quadrimestre
Autres personnels roulants marchandises à l'exception des conducteurs de messagerie et des convoyeurs de fonds	<b>52 heures</b>	Transport effectué exclusivement avec des véhicules de plus de 3,5 t durant la période considérée	50h. ou 650h par trimestre ou 866h par quadrimestre *
		Autres transports	48h ou 624h par trimestre ou 830h par quadrimestre*
Conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds	<b>48 heures</b>	44 heures ou 572 heures par trimestre ou 762 heures par quadrimestre	

\* Dans la limite de 48h ou 624h par trimestre ou 830h par quadrimestre au sens de la définition du temps de travail que donne l'art. 3 de la directive 2002/15/CE du 11 mars 2002.

## ANNEXE 2 - BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La présente annexe a été établie à partir :

- Du bilan de la négociation collective réalisé chaque année par le bureau de la négociation collective de la DTMG ;
- De la note annuelle de conjoncture sociale du TRM de l'observatoire sociale des transports du service économie statistiques et prospective (SESP) du ministère des Transports et de l'Équipement.

### Bilan de la négociation collective sur les 5 dernières années

	Nb réunions CNP de la CCNTR	Nb Textes convention- nels signés	Toutes activités	TRM	TRV	Transport de fonds	Transports sanitaire	Prestations logistiques	Déména- gement	Course	TPU
2005	40	12	1	1	2	1		1	2	1	3
2004	57	14	3	1	5		2	1	1		1
2003	37	6		1	1			1	2		1
2002	40	13		5	4	1		1			2
2001		19		10							



➤ **Contenu et bilan de la négociation TRM 2001**

Année	Contenu & Bilan
2001	<p>Le 14 novembre 2001 : signature de trois accords concernant le travail de nuit, les frais de déplacements et les rémunérations minimales conventionnelles.</p> <p><b>Travail de nuit :</b> La période nocturne est la période comprise entre 21 heures et 6 heures.            .L'accord prévoit deux types de compensation :            . une prime horaire s'ajoutant à la rémunération effective égale à 20% du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coef. 150M qui sera pris en compte en cas d'HS dans l'assiette du calcul des majorations ;            . un repos compensateur d'une durée égale à 5% du temps de travail accompli entre 21h et 6h pour les salariés travaillant plus de 50 heures par mois au cours de la période nocturne.</p> <p><b>Frais de déplacement :</b>            . le principe d'une négociation au cours du dernier trimestre de chaque année pour une revalorisation applicable en janvier ;            . à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 une augmentation de 2% des indemnités de repas unique, de 1,2% pour les nuitées et l'alignement sur les limites d'exonération de cotisations sociales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les indemnités spéciales casse-croûte.</p> <p><b>Rémunérations minimales conventionnelles :</b>            Au titre de l'année 2001 :            Au 1<sup>er</sup> novembre, le salaire mensuel professionnel (SMPG) est revalorisé de 1% à valoir sur la revalorisation de 2,7% prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2002. La garantie annuelle de rémunération est revalorisée de 2,5% par rapport à 2000.            Au titre de l'année 2002 :            . Au 1<sup>er</sup> janvier, le SMPG est revalorisé de 2,7% ;            . La GAR est revalorisée de 2,7% par rapport à la GAR de 2001.</p>
2001	<p><b>LA CONJONCTURE SOCIALE DU TRM (SES/DTT) JANVIER 2001 N° 22</b></p> <p><b>. Directive sur l'aménagement du temps de travail des conducteurs routiers : une étape importante a été franchie.</b>            Fin de la présidence française → Un premier texte est transmis au Parlement Européen. Les principales dispositions de la directive sont :            . Une définition précise du temps de travail des conducteurs routiers ;            . Une limitation de la durée hebdomadaire du travail à 48 heures en moyenne sur 4 mois. La durée maximale hebdo. est limitée à 60 heures ;            . Une réglementation du travail de nuit : est considéré comme travail de nuit tout travail accompli durant la période nocturne (au moins 4 heures entre 24 heures et 7 heures)</p>

➤ **Contenu et bilan de la négociation TRM 2002**

Année	Contenu	Bilan
2002	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Négociation sur le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels exerçant des activités de prestations logistiques : examen et définition des postes (6 réunions)</li> <li>- Règles de rémunérations des heures de temps de service des personnels roulants du TRM, du déménagement et des activités auxiliaires de transport à compter de la 36<sup>ème</sup> heure ou de la 153<sup>ème</sup> heure.</li> <li>- Signature de l'accord professionnel visé par l'art. 3 du protocole du 5 mars 2002 relatif aux règles de rémunération des heures de temps de service des conducteurs du TRM.</li> <li>- Présentation du nouveau projet d'accord d'étape sur les définitions et le classement des emplois spécifiques des personnels exerçant des activités de prestations logistiques en vue d'une signature.</li> <li>- Réponse aux demandes des organisations syndicales de reprise et d'ouverture de négociations.</li> <li>- Actualisation des barèmes conventionnels de rémunération des personnels de conduite grands routiers ou longue distance. Présentation du rapport annuel de branche.</li> <li>- Revalorisation des rémunérations conventionnelles. Revalorisation des indemnités du protocole de frais de déplacement. Dispositions applicables concernant les jours fériés.</li> <li>- Signature du protocole d'accord sur la politique salariale conventionnelle.</li> <li>- Revalorisation des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement.</li> </ul>	<p>Sont signés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. L'accord national professionnel du 23 avril 2002 relatif aux règles de rémunération des heures de temps de service à compter de la 36<sup>ème</sup> heure hebdomadaire et le <b>protocole du 25 novembre 2002</b> relatif à la politique salariale dans ce secteur, qui prévoit notamment une revalorisation de 14% en moyenne des rémunérations minimales conventionnelles (clause de revoyure) l'affichage des taux horaires dans la convention collective.</li> </ul>
2002	<p style="text-align: center;"><b>LA CONJONCTURE SOCIALE DU TRM (SES/DTT) MAI 2002 N°27-28</b></p> <p><b>La durée du travail dans le TRM</b>  Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2002, le nouveau dispositif relatif à la durée du travail dans le TRM est en place... Il est venu compléter le vide laissé par l'annulation par le Conseil d'Etat, le 30 novembre 2001, de certaines dispositions du décret du 27 janvier 2000 (dit « décret Gayssot »).</p> <p><b>Les principales mesures du décret :</b>  Passage au droit commun des « 35 heures » pour les <b>conducteurs de messagerie</b> et les convoyeurs de fonds à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 ;  Pour les <b>autres conducteurs « courtes distances »</b>, évaluation annuelle permettant de définir, en concertation avec les partenaires sociaux, le calendrier et les modalités de passage progressif au droit commun. Dans l'immédiat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. maintien de la durée maximale hebdo. à 48 heures, soit 208 heures par mois ;</li> <li>. durée du temps de service fixée à 39 heures (35 heures + 4 heures d'équivalence) ;</li> <li>. contingent annuel d'HS pouvant être effectué après informations de l'inspecteur du travail fixé à titre transitoire à 180 heures par le décret n°2002-625 du 25 avril 2002.</li> </ul> <p>Pour les <b>conducteurs « longues distances »</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Durée du temps de service fixée à 43 heures (35 heures + 8 heures d'équivalence)</li> <li>. Maintien de la durée maximale hebdomadaire sur une semaine isolée à 56 heures et la durée moyenne hebdo. maximale sur un mois à 50 heures, soit 220 heures.</li> <li>. Pour tous les conducteurs : repos compensateurs désormais calculés selon le droit commun.</li> </ul>	

➤ **Contenu et bilan de la négociation TRM 2003**

Année	Contenu	Bilan
2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reprise des négociations « classifications du personnel roulant de marchandises ».</li> <li>- Signature d'un avenant n°4 à l'accord sur le congé de fin d'activités des conducteurs du TRM et de transport de déménagement à partir de 55 ans. Poursuite des négociations relatives aux classifications du personnel roulant dans le TRM. (2 réunions)</li> <li>- Ouverture de la négociation pour la revalorisation des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (2 réunions)</li> </ul>	<p>Sur les 6 accords signés en 2003, un seul concerne le TRM : <b>un avenant à l'accord sur le CFA.</b></p> <p>Parallèlement, des avancées ont été réalisées dans le déménagement (6,5% en plus sur les rémunérations conventionnelles), le TRV (conditions d'indemnisation des coupures et amplitudes...) et le TPU (accord de branche sur la formation professionnelle).</p>
2003	<p><b>LA CONJONCTURE SOCIALE DU TRM (SES/DTT) MAI-JUIN 2003 N° 31-32</b></p> <p><b>Accord du 25 novembre 2002 et allègement des charges sociales</b></p> <p>...Accord qui prévoit une revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles de 14% en moyenne sur trois ans assorti d'une clause de revoyure dans l'hypothèse d'une inflation annuelle supérieure à 1% : « <i>C'est le premier accord conclu dans une branche pour accompagner la convergence du SMIC et des garanties de rémunérations</i> ». .</p> <p>Les augmentations de rémunération sur lesquelles les partenaires sociaux se sont mis d'accord le 25 novembre 2002 ont été rendues possibles grâce au dispositif d'allègement des charges sociales prévu par le projet de loi qui, après son adoption par le Parlement est devenu la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi (allègement de portée générale, assis sur le salaire horaire et non plus sur la rémunération mensuelle... il rend inutiles les mesures d'application particulières au TRM dont étaient assortis les dispositifs précédents). Le dispositif mis en place pour les entreprises qui ont conclu des accords dans le cadre de la loi Aubry II est maintenu pendant la période transitoire 2003-2005.</p>	

➤ **Contenu et bilan de la négociation TRM 2004**

Année	Contenu	Bilan
2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examens des conditions visées à l'article 3 du protocole d'accord du 25 novembre 2002</li> <li>- Présentation d'une proposition de plan d'accord sur la formation professionnelle et l'emploi</li> <li>- Départ en retraite carrières longues</li> <li>- Etat des lieux sur les définitions des emplois dans le TRM. Méthodologie en vue d'une révision des définitions.</li> <li>- Poursuite des discussions relatives à la définition d'emploi de caristes en prestations logistiques. Poursuite des négociations de la grille de rémunérations spécifiques.</li> <li>- Poursuite de la négociation sur la formation professionnelle. (6 réunions)</li> <li>- Application de l'article 3 du protocole d'accord du 25/11/2002 (2 réunions)</li> <li>- Garanties mensuelles de rémunérations</li> <li>- Modalités d'application de la loi du 9 août 2004 sur le déblocage anticipé des fonds de participation</li> <li>- Amélioration des conditions de rémunération et de travail des salariés du TRM</li> <li>- Frais de déplacement des ouvriers du TRM. Clause de revoyure (art. 3 du protocole d'accord du 25 novembre 2002).</li> </ul>	<p>Concernant <b>toutes les activités de la CCNTR</b> sont signés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. les avenants ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et ingénieurs et cadres et pour toutes les activités de la convention collective sur les départs en retraite à 60 ans dans le cadre des dispositions relatives à la loi n°2003-775 du 21 août 2003.</li> <li>. L'accord relatif au déblocage exceptionnel et au versement direct des droits au titre de la <b>participation des salariés aux résultats de l'entreprise</b> du 30 septembre 2004 (accord sur l'intéressement) .</li> <li>. <b>L'accord national relatif à la formation professionnelle</b> et à l'emploi du 25 novembre 2004.</li> </ul> <p><b>Pour le TRM :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. L'avenant n°45 du 8 janvier 2004 au <b>protocole relatif aux frais de déplacements</b> des ouvriers des entreprises de TRM (annexe 1) qui revalorise ces indemnités de 2,5% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.</li> <li>. L'avenant n°47 du 30 décembre 2004 au <b>protocole relatif aux frais de déplacements</b> des ouvriers des entreprises de TRM (annexe 1) revalorise ces indemnités de plus de 2% en moyenne à compte du 1<sup>er</sup> janvier 2005.</li> </ul>
2004	<p><b>LA CONJONCTURE SOCIALE DU TRM (SES/DTT) MAI-AOUT 2004 N°33-34</b></p> <p>L'élargissement de l'Europe à 25 Etats le 1<sup>er</sup> mai 2004 suscite des inquiétudes dans le TRM. Anticipant cet événement majeur, le premier ministre a demandé en août 2003 à Francis Hillmeyer, député du Haut-Rhin, d'étudier la situation du TRM dans la perspective de l'élargissement et de formuler des propositions pour que le secteur soit en mesure d'affronter les conséquences de cette évolution. Le rapport a été remis le 8 avril 2004 et présenté aux partenaires sociaux.</p> <p>Les propositions comportent un important volant social.</p> <p>La transposition des directives demeure une priorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. directive 2000/34 qui étend aux salariés du secteur des transports le bénéfice de la directive 93/104 sur l'aménagement du temps de travail ;</li> <li>. directive 2002/15 qui concerne spécifiquement les conducteurs routiers de plus de 3,5 tonnes.</li> </ul> <p><i>« Ces transpositions nécessitent une concertation préalable avec les organisations de salariés et d'employeurs. C'est pourquoi les ministres ont confié une mission spécifique à Georges Dobias consistant à examiner avec les partenaires sociaux différentes hypothèses fondées, à la fois sur des mesures législatives et réglementaires et sur un accompagnement en termes de négociations... Sur la base des propositions de Georges Dobias qui ont été remises début juillet, les ministres réuniront les partenaires sociaux à la rentrée pour leur présenter les mesures qu'ils envisagent ».</i></p>	

➤ **Contenu et bilan de la négociation TRM 2005**

Année	Contenu	Bilan
2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation du rapport annuel de branche lié à l'ouverture des négociations annuelles obligatoires prévues par l'art. L132.12 du code du travail.</li> <li>- Montant des indemnités pour le travail du dimanche et des jours fériés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005. Réponse de la délégation patronale à la question de la clause de revoyure.</li> <li>- Ouverture de la négociation sur les conditions sur les conditions de déblocage exceptionnel de la participation.</li> <li>- Ouverture de la négociation sur les frais de déplacement (demande FO)</li> <li>- Frais de déplacement.</li> <li>- Projet de convention relative à la mise à la retraite à partir de 60 ans des personnels sédentaires de l'activité du transport routier.</li> </ul>	<p>Pour l'ensemble de la CCNTR :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. L'accord du 9 novembre 2005 relatif au versement direct et au déblocage à titre exceptionnel des sommes attribuées aux salariés au titre de la participation.</li> </ul> <p>Pour le TRM :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. L'avenant n°48 du 27 octobre 2005 au <b>protocole relatif aux frais de déplacement</b> des ouvriers des entreprises de TRM (annexe 1) revalorise ces indemnités de 1,6% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.</li> </ul>
2005	<p style="text-align: center;"><b>LA CONJONCTURE SOCIALE DU TRM (SES/DTT) MARS 2005 N°35</b></p> <p style="text-align: center;"><b>La durée du travail à l'heure européenne</b></p> <p>La transposition de deux directives européennes va bientôt permettre un rapprochement des durées de travail de conducteurs routiers des différents Etats de l'UE... La durée maximale moyenne hebdo. sera alors pour tous les conducteurs de 48 heures... La France a, par ordonnance du 12 novembre 2004, transposé ces directives pour ce qui relève du champ de la loi. Le décret d'application de cette ordonnance devrait intervenir prochainement... Dans les prochaines semaines, s'appliqueront donc en France de nouvelles dispositions qui permettront notamment de décompter la durée du travail sur une période de trois mois (ou quatre en cas d'accord). En outre, un système spécifique de décompte et d'octroi de repos compensateurs attribués aux salariés qui accomplissent des heures supplémentaires plus simple et identique pour toutes les entreprises sera mis en place...</p>	

➤ **Contenu et bilan de la négociation TRM 2006**

Année	Contenu	Bilan
2006	<i>Incomplet : bilan non encore publié</i>	<p>. <b>Accord du 7 décembre 2006</b> portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport. L'accord met un terme à l'application des dispositions du protocole du 25 novembre 2002</p> <p>Augmentation moyenne pondérée de l'ordre de 4,8% : 3,4% pour les conducteurs « longue distance » et 5,3% pour les coefficients conventionnels les plus bas. Les augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2007.</p>
2006	<p><b>LA CONJONCTURE SOCIALE DU TRM (SESP/DMGT) MAI 2006 N°36</b></p> <p>Le 11 avril 2006, le règlement n°56/2006 du 15 mars 2006, issu de l'accord intervenu le 6 décembre 2005 entre le Parlement Européen et le Conseil des ministres européens des transports a été publié au JOCE. Ce nouveau règlement sur les temps de conduite et de repos abroge le règlement 3820/85...</p> <p>Les changements sont importants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Fixation de la durée maximale hebdomadaire de conduite : 56 heures maximum ;</li> <li>. Introduction d'une référence à la directive 2002/15 sur le temps de travail : 60 heures hebdo. max.</li> <li>. Diminution du nombre des exemptions, plus grande responsabilisation des employeurs et autres acteurs de la chaîne transport.</li> </ul> <p>Les conducteurs devront, en outre, désormais observer un repos hebdo. d'au moins 45 heures toutes les deux semaines.</p> <p>Des règles plus strictes sont également prévues pour le fractionnement des pauses et des périodes de repos journaliers.</p> <p>Enfin l'extraterritorialité des sanctions et des poursuites est acquies.</p> <p>Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur un an après la publication du nouveau règlement soit le 11 avril 2007.</p> <p>Ce texte s'accompagne de la directive n°2006/22 sur les contrôles... qui devra être transposée par les Etats membres au plus tard avant le 1<sup>er</sup> avril 2007. Le champ de cette directive est limité aux temps de conduite et de repos.</p>	

### Résultat de la négociation collective depuis 1994

Année	Accord d'origine et objet de l'avenant	Signataires Organisations patronales	FGTE CFDT	FO UNCP	CGT	FNCR	CFTC	CFE CGC	Avis d'extension
1994	Accord social du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance »	UFT Unostra	X	X					
1994	Accord du 28 décembre portant création de l'OPCA transports	FNTR, FNTV, FFOCT, CDS, SYTRAVAL, CLTI...	X	X	X	X	X	X	19 février 1996
1995	Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs marchandises	UFT Unostra	X	X	X	X	X		1 <sup>er</sup> août 1995
1997	Accord du 28 mars relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans	UFT Unostra	X	X*	X*	X	X		25 juin 1997
1997	Accord du 11 avril 1997 portant création du fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité (FONGECFA)	UFT pour FNTR, FNTV, FFOCT, GNTC, Sytrava, Unostra	X	X*	X*	X	X		
1998	Accord national professionnel du 12 novembre relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants « grands routiers ou longue distance »	UFT Unostra	X				X		
2001	Accord sur le CFA des conducteurs TRM et déménagement	UFT (pour FNTR, TLF, CSD, SYLOVAL) Unostra		X	X	X	X		JO du 17/05/2001
2001	Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974	UFT (pour FNTR, TLF, CDS, SYLOVAL) Unostra	X	X		X	X		JO du 21/04/2001
2001	Interprétation des dispositions de la CCNTR « CAP de conducteur routier ou de conduite routière dans les dispositions conventionnelles »	UFT Unostra	X	X	X	X	X		JO du 23/10/2001
2001	Accord du 14 novembre relatif au travail de nuit dans le TRM, les activités auxiliaires et le déménagement	UFT Unostra	X		X	X	X	X	2 juillet 2002 JO du 12/04/2001

Année	Accord d'origine et objet de l'avenant	Signataires Organisations patronales	FGTE CFDT	FO UNCP	CGT	FNCR	CFTC	CFE CGC	Avis d'extension
2001	Accord sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers »	UFT Unostra	X						Pas d'extension
2001	Salaires minima conventionnels TRM et activités auxiliaires du transport – Annexe 1 ouvriers	UFT Unostra	X						JO du 30/01/2002
2001	Salaires minima conventionnels TRM et activités auxiliaires du transport – Annexe 2 employés	UFT Unostra	X						JO du 30/01/2002
2001	Salaires minima conventionnels TRM et activités auxiliaires du transport – Annexe 3 techniciens et agents de maîtrise	UFT Unostra	X					X	JO du 30/01/2002
2001	Salaires minima conventionnels TRM et activités auxiliaires du transport – Annexe 4 ingénieurs et cadres	UFT Unostra	X					X	JO du 30/01/2002
2001	Accord d'étape sur l'élargissement du champ d'application de la CCNTR dans la perspective de conclusion d'un protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	UFT Unostra	X			X	X	X	Pas d'extension
2002	Protocole d'accord relatif aux règles de rémunération des heures de temps de service des personnels roulants des entreprises de TRM, déménagement et des activités auxiliaires du transport	UFT (pour CSD, FNTR, TLF) Unostra	X						Pas d'extension
2002	Accord national professionnel relatif aux règles de rémunération des heures de temps de service des personnels roulants des entreprises de TRM, déménagement et des activités auxiliaires du transport	UFT (pour CSD, FNTR, TLF) Unostra	X						JO du 21/06/02



Année	Accord d'origine et objet de l'avenant	Signataires Organisations patronales	FGTE CFDT	FO UNCP	CGT	FNCR	CFTC	CFE CGC	Avis d'extension
2002	Accord du 11 juillet sur les définitions et le classement des emplois spécifiques des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (annexe 1)	UFT (pour FEDIMAG, FNTR, TLF) Unostra	X			X	X	X	Pas d'extension
2002	Accord de revalorisation des barèmes de rémunération des personnels de conduite „grands routiers“ ou „longue distance“ du TRM	UFT Unostra	X						Pas d'extension
2002	Accord du 25 novembre relatif à la politique salariale conventionnelle pour la période 2002-2005 (7annexes)	UFT Unostra		X		X	X	X	24/02/03 JO du 21/12/2002
2002	Avenant relatif aux frais de déplacements des ouvriers	UFT (pour CDS, FNTR, SYLOVAL et TLF) Unostra				X	X		JO du 28/02/2003
2003	Avenant à l'accord sur le CFA des conducteurs routiers de TRM et de déménagement à partir de 55 ans	UFT (pour FNTR, TFL, CSD, SYLOVAL) Unostra	X	X	X	X	X		JO du 14/01/2004
2004	Avenant au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers de la CCNTR et des AAT	UFT (pour FNTR, TFL, CSD, SYLOVAL) Unostra				X	X		JO du 24/02/2004
2004	Indemnité de départ en retraite en cas de départ anticipé à la retraite pour les carrières longues pour toutes les activités de la CCNTR	UFT Unostra	X	X	X	X	X	X	JO du 18/06/2004
2004	Accord modificatif du règlement intérieur IPRIAC, CCNTR, TPU, voies ferrées d'intérêt local, Déchets	UFT Unostra UTP SNAD	X	X	X	X	X	X	JO du 03/06/2004
2004	Protocole d'accord sur les conditions spécifiques d'emploi des personnels logistiques : élargissement du champ d'application de la CCNTR, définition et classement des emplois, formation professionnelle et rémunérations	UFT (pour FEDIMAG, FNTR et TLF) Unostra	X			X	X	X	JO du 26/08/2004

Année	Accord d'origine et objet de l'avenant	Signataires Organisations patronales	FGTE CFDT	FO UNCP	CGT	FNCR	CFTC	CFE CGC	Avis d'extension
2004	Accord du 30/09/04 sur le déblocage exceptionnel et le versement direct des droits au titre de la participation	UFT (pour CNSA, CSD, FEDESFI, FNTR, FNTV, TLF, SYNOVAL) Unostra	X	X	X	X	X	X	JO du 16/12/2004
2004	Accord du 25/11/2004 sur la formation professionnelle dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport	UFT (pour CNSA, CSD, FEDESFI, FNTR, FNTV, TLF, SYNOVAL) Unostra FNAA FNAP FNTS	X		X	X	X	X	JO du 19/01/2005
2004	Frais de déplacement (TRM, Déménagement, AAT, Transport de fonds, logistique)	UFT (pour CSD, FEDESFI, FNTR, TLF, SYNOVAL) Unostra	X	X		X	X		JO du 26/03/2005
2005	Avenant à l'accord du 1 <sup>er</sup> février 2003 sur les rémunérations conventionnelles des les entreprises de transport et de déménagement	UFT (pour CDS et FNTR) Unostra	X				X	X	JO du 24/09/2005
2005	Frais de déplacement (TRM, Déménagement, AAT, Transport de fonds, logistique)	UFT Unostra	X			X			JO du 28/05/2006
2005	Accord du 9/11/05 sur le déblocage exceptionnel et le versement direct des droits au titre de la participation	UFT (pour CNSA, CSD, FEDESFI, FNTR, FNTV, TLF, FEDIMAG) Unostra	X	X		X	X	X	JO du 11/03/2006
2006	Avenant à l'accord du 28/12/1994 portant sur la création de l'OPCA Transports (champ d'application de la CCNTR)	UFT (pour CNSA, CSD, FEDESFI, FNTR, FNTV, TLF, FEDIMAG)	X	X	X1	X	X	X	JO du 27/06/2006

<sup>1</sup> - avec réserve.

Année	Accord d'origine et objet de l'avenant	Signataires Organisations patronales	FGTE CFDT	FO UNCP	CGT	FNCR	CFTC	CFE CGC	Avis d'extension
2006	Accord du 7 juin 2006 sur les rémunérations conventionnelles et la mise en œuvre du „bonus exceptionnel“. Première étape de revalorisation.								
2006	Accord du 7 décembre 2006 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport	TLF	X	X		X	X	X	

## ANNEXE 3 – LA REGLEMENTATION EUROPEENNE

### ➤ **Rappel sur les conditions d'élaboration des textes communautaires**

Le corpus législatif européen est constitué des « règlements » et « directives ». Le règlement s'applique immédiatement à tous les Etats membres ; les directives doivent être transposées dans leurs droits nationaux avant d'entrer en vigueur, dans un délai de un ou deux ans. La Commission européenne peut être saisie d'un sujet à l'initiative d'un gouvernement, des partenaires sociaux, des entreprises ou d'un groupe de pression<sup>2</sup>. Si elle le juge nécessaire, la Commission monte un dossier pour proposer aux Etats membres de modifier la législation communautaire. Première étape, le collège des commissaires 20\$ européens adopte la proposition après consultation de ces directions générales (transport, social...). Le Conseil des ministres et le Parlement examinent le texte en parallèle. Ensuite, soit les deux institutions s'entendent sur un texte commun, soit les négociations échouent, au bout de plusieurs mois ou de plusieurs années, et le « comité de conciliation » (composé de membres du Parlement et du Conseil) est réuni. Si la conciliation échoue, le projet retourne à la case départ et la Commission doit présenter une nouvelle proposition. Les décisions européennes sont généralement prises à la majorité qualifiée, chaque Etat membre ayant une voix proportionnelle à son poids économique.

### ➤ **Harmonisation de la législation sociale dans le secteur routier**

Les textes :

- **Le règlement (CEE) no 3820/85** du Conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route et le règlement (CEE) no 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route remplacé par le règlement 561/2006
- **La directive 2002/15/CE** du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier.

#### ➤ **Comparaison entre le règlement 3820/85 existant et le règlement 561/2006**

Le règlement adopte des nouvelles dispositions plus simples concernant les temps de conduite des conducteurs de camions et de bus. Il définit les responsabilités des entreprises de transport et des conducteurs ainsi que les dérogations possibles. Il contient des dispositions sur le contrôle et l'évaluation du règlement, et sur les sanctions dans le cas d'infractions.

Règlement n°3820/85 modifié	Avant la modification	Après la modification
<b>conduite hebdomadaire maximale</b>	56h par semaine 90h sur 2 semaines consécutives	56h par semaine <b>et</b> sans dépasser la durée max. de travail hebdo. 48h (norme de la directive 2002-15)
<b>Conduite journalière maximale</b>	9h Possible 10h deux fois par semaine	Idem
<b>Conduite continue</b>	4h30	Idem
<b>Pause – interruption de conduite</b>	Après 4h30, 45' d' <b>interruption</b>	Après 4h30, 45' de <b>pause</b>
<b>Fractionnement pause</b>	3 fois 15' ou 30' + 15' Réparties au cours de la période <b>ou</b> immédiatement après celle-ci	15' + 30' Réparties au cours de la période
<b>Repos journalier « normal »</b>	- 11h consécutives par 24h	- Toute période d'au moins 11h consécutives

<sup>2</sup> - « Neuf fois sur dix, ce sont les groupes de pression qui proposent à la Commission européenne de se saisir de tel ou tel sujet », Les euro-chantiers du transport routier, L'officiel des transporteurs, n° 2118, avril 2001.

Règlement n°3820/85 modifié	Avant la modification	Après la modification
<b>Fractionnement</b>	- en <b>2 ou 3 périodes</b> distinctes, dont l' <b>une</b> doit être d'un minimum de <b>8h, avec une durée du repos portée à 12h</b>	- en <b>2 périodes</b> , en <b>3h + 9h ininterrompue au moins, donc repos porté à 12h</b>
<b>Double équipage</b>	- <b>8h</b> consécutives par période de 30h d'un temps repos journalier ou hebdo	- <b>9h</b> dans les 30h suivant la fin d'un temps de repos journalier ou hebdomadaire
<b>Repos journalier « réduit »</b>	- 9h consécutives 3 fois par semaine - compensation avant la fin de la semaine suivante	toute période entre 9h et 11h dans max de 3 fois par semaine
<b>Temps pris en compensation d'un temps de repos journalier réduit</b>	Ce temps doit être : - Attaché à 1 repos d'au moins 8h - sur demande du conducteur au lieu du stationnement du véhicule <b>ou</b> au point d'attache du conducteur	Non évoqué
<b>Cas particulier Repos conducteur accompagnant un véhicule transporté par un ferry ou en train</b>	Possible <b>interruption 1</b> fois si : - repos pris à terre avant ou après la partie du repos journalier prise à bord du ferry-boat ou du train, - interruption aussi courte que possible, > sans dépasser 1 heure avant l'embarquement ou après le débarquement, > les formalités douanières comprises dans les opérations d'embarquement ou de débarquement - si conducteur dispose d'un lit ou d'une couchette. repos journalier interrompu est augmenté de 2 h.	Possible <b>interruption 2</b> fois - par d'autres activités d'une durée < à 1h - si conducteur dispose d'une couchette temps à bord du ferry ou du train peut être considéré comme temps de pause ou de repos.
<b>Repos hebdo normal</b>	45h consécutives y compris repos journalier	- au moins 45h toutes les 2 semaines - à la fin de 6 périodes de 24h à compter du temps repos hebdo précédent
<b>Repos hebdo réduit</b>	- 36h consécutives au point d'attache habituel du véhicule ou au point d'attache du conducteur - 24h consécutives mini. Hors domicile ou point d'attache du véhicule, avec compensation correspondante obligatoire prise en bloc avant la fin de la 3e semaine suivant la semaine concernée.	Toute période entre 24h et 45h si au cours de 2 semaines le conducteur prend : - 2 repos hebdo normaux ou - 1 temps repos hebdo normal + 1 réduit d'au moins 24h, avec compensation par 1 temps de repos équivalent pris en un bloc avant la fin de la 3e semaine suivant la semaine en question

Règlement n°3820/85 modifié	Avant la modification	Après la modification
<b>Temps pris en compensation d'un temps de repos hebdo réduit</b>	Temps doit être : - Attaché à 1 repos d'au moins 8h - Accordé à la demande de l'intéressé au lieu du stationnement du véhicule ou au point d'attache du conducteur	Temps est pris avec un autre temps d'au moins 9h
<b>Lieu du repos journaliers et hebdo réduits</b>	Non évoqué	- à bord du véhicule si loin du point d'attache - choix du conducteur - le véhicule équipé d'un matériel de couchage convenable pour chaque conducteur + à l'arrêt.
<b>Temps de trajet</b> pour se rendre sur le lieu prise en charge d'un véhicule ou pour en revenir si véhicule ni au domicile du conducteur ni au centre opérationnel de l'employeur où le conducteur est normalement basé	Non évoqué	<i>Avec véhicule n'entrant pas dans le champ d'application :</i> - Temps comptabilisé comme « autre tâche » (pas repos ni pause) - pause ou repos si : > à bord d'un transbordeur, ou d'un train l'employeur où le conducteur est normalement basé <b>&gt; et</b> qu'il a accès à un dispositif de couchage <i>temps de repos ou de pause Avec véhicule entrant dans le champ d'application :</i> Pas temps de repos ni de pause.

Source : tableau comparatif FNTR

### ➤ **Harmonisation de la législation sociale dans le secteur routier (directive)**

**Directive 2002/15/CE** du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier.

#### **Le contexte**

- Le règlement (CEE) n°3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 (remplacé par le règlement 561/2006) relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route(4) fixe des règles communes concernant les temps de conduite et de repos des conducteurs. Ledit règlement ne couvre pas les autres aspects de la durée du travail dans le transport routier.
- La directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail permet d'adopter des prescriptions plus spécifiques en matière d'aménagement du temps de travail.
- **En dépit de négociations intensives entre les partenaires sociaux, il n'a pas été possible de parvenir à un accord au sujet des travailleurs mobiles dans le transport routier.** Il est, par conséquent, nécessaire de prévoir un ensemble de prescriptions plus spécifiques relatives à la durée du travail pour les transports routiers visant à assurer la sécurité des transports ainsi que la santé et la sécurité des personnes concernées.
- S'applique uniquement aux travailleurs mobiles (conducteurs).

## Le contenu de la directive

### Les définitions

- Le « **temps de travail des travailleurs mobiles** » : toute période consacrée à toutes les activités de transport routier tels que la conduite, le chargement et le déchargement, l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule, le nettoyage et l'entretien technique, et tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement et des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours. Sont incluses les périodes durant lesquelles le travailleur mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal.
- Le « **temps de travail des conducteurs indépendants** » : toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le conducteur indépendant est à son poste de travail, à la disposition du client et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités, autres que les tâches administratives générales qui ne sont pas directement liées au transport spécifique en cours.
- « **travailleur mobile** » : tout travailleur faisant partie du personnel qui se déplace, y compris les stagiaires et les apprentis, et qui est au service d'une entreprise qui effectue, pour le compte d'autrui ou pour son propre compte, des transports de voyageurs ou de marchandises par route.
- « **conducteur indépendant** » : toute personne dont l'activité professionnelle principale consiste à effectuer des transports de voyageurs ou de marchandises par route contre rémunération au sens de la législation communautaire sous couvert d'une licence communautaire ou de toute autre habilitation professionnelle pour effectuer lesdits transports, qui est habilitée à travailler à son propre compte et qui n'est pas liée à un employeur par un contrat de travail ou par toute autre relation de subordination de travail, qui dispose de la liberté nécessaire pour l'organisation de l'activité visée, dont les revenus dépendent directement des bénéfices réalisés et qui est libre d'entretenir, à titre individuel ou en coopération avec d'autres conducteurs indépendants, des relations commerciales avec plusieurs clients.
- « **période nocturne** » : toute période d'au moins quatre heures, telle que définie par la législation nationale, entre 0 heure et 7 heures.
- « **travail de nuit** » : tout travail accompli durant la période nocturne.

### La directive instaure :

- la durée moyenne hebdomadaire de travail à 48 heures. Elle peut être portée à 60 heures si la moyenne de 48 heures par semaine sur quatre mois n'est pas dépassée. Le temps de travail \* des travailleurs mobiles est la somme totale des heures effectuées dans les différentes entreprises. L'employé est tenu d'informer chacun de ses employeurs des heures effectuées dans l'autre entreprise ;
- l'obligation d'effectuer une pause après 6 heures de travail en plus des dispositions relatives aux temps de pause du règlement (CEE) n° [3820/85](#) qui s'appliquent aux conducteurs indépendants et aux travailleurs mobiles concernés ;
- l'adoption de mesures afin que les travailleurs mobiles et les conducteurs indépendants non soumis au règlement (CEE) n° [3820/85](#) puissent bénéficier après leur journée de travail d'une période de repos ininterrompue d'au moins 11 heures. Cette période peut faire l'objet d'une réduction d'une heure au maximum dans le cas où cette réduction fait l'objet d'une compensation au cours des quatre semaines suivantes ;
- une limite pour la durée quotidienne de travail d'un travailleur de nuit \* qui ne peut dépasser 8 heures (10 heures si sur deux mois, la moyenne de 8 heures par jour n'est pas dépassée) ;
- des registres de temps de travail et l'obligation d'informer les travailleurs. Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que l'employeur affiche une copie de la directive et du droit national applicable en la matière, dans un lieu accessible par tous les travailleurs. L'employeur est également tenu à enregistrer le temps de travail des travailleurs mobiles et à conserver les registres au moins un an.

➤ **Les autres textes**

Titres	Date de publication	Échéance de transposition
<b><u>Directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006</u></b> établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des règlements du Conseil (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 concernant la législation sociale relative aux activités de transport routier et abrogeant la directive 88/599/CEE du Conseil	11/04/2006	01/04/2007
<b><u>Directive 2003/59/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2003</u></b> relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs, modifiant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil ainsi que la directive 91/439/CEE du Conseil et abrogeant la directive 76/914/CEE du Conseil	10/09/2003	10/09/2006
<b><u>Règlement n° du 13 juin 2002</u></b> sur l'introduction obligatoire du chronotachygraphe électronique\$		
<b><u>Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002</u></b> relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier (cf. supra)	23/03/2002	23/03/2005
<b><u>Règlement n°484/2002 du parlement européen et du conseil 1<sup>er</sup> mars 2002</u></b> instaurant une attestation de conducteur.	19/03/2002	
<b><u>Directive 98/76/CE du Conseil du 1er octobre 1998</u></b> modifiant la directive 96/26/CE concernant l'accès à la profession de transporteur de marchandises et de transporteur de voyageurs par route ainsi que la reconnaissance mutuelle des diplômes, certificats et autres titres visant à favoriser l'exercice effectif de la liberté d'établissement de ces transporteurs dans le domaine des transports nationaux et internationaux	14/10/1998	01/10/1999
<b><u>Directive 96/26/CE du Conseil, du 29 avril 1996,</u></b> concernant l'accès à la profession de transporteur de marchandises et de transporteur de voyageurs par route ainsi que la reconnaissance mutuelle des diplômes, certificats et autres titres visant à favoriser l'exercice effectif de la liberté d'établissement de ces transporteurs dans le domaine des transports nationaux et internationaux	23/05/96	Codification



## ANNEXE 4 : LES GRANDES DATES DU DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN

. 1957 : Traité de Rome. Art. 138 : la Commission a pour mission de promouvoir une coopération étroite entre Etats-membres pour ce qui concerne le droit d'organisation et le droit de signer des conventions collectives entre employeurs et travailleurs.

. 1961 : Charte sociale du Conseil de l'Europe signée à Turin.

. 1964 : Arrêt Costa de la Cour européenne de justice qui consacre la prééminence du droit communautaire.

. 1968 : Union douanière qui supprime les tarifs intérieurs entre pays membres. Etablissement de la libre circulation des travailleurs.

. 1970 : Création du Comité permanent de l'emploi.

. 1973 : 1<sup>er</sup> élargissement au RU, au Danemark et à l'Irlande. Europe des 9. Création de la Confédération européenne des syndicats (CES).

. 1975 : Directive "égalité de rémunération".

. 1980 & 1990 : Directives sur la santé et la sécurité du travail.

. 1981 : 2<sup>ème</sup> élargissement à la Grèce. Europe des 10.

. 1985 : Jacques Delors, Pt de la Commission lance le dialogue social à Val Duchesse. Il vise à associer les partenaires sociaux dans le processus de marché intérieur. Livre blanc sur le marché unique.

. 1986 : 3<sup>ème</sup> élargissement au Portugal et à l'Espagne. Europe des 12. Signature de l'Acte Unique pour l'ouverture du grand marché intérieur pour le 1<sup>er</sup> janvier 1993. Les Services d'intérêt général sont ouverts à la concurrence. L'article 139, incorporé dans le Traité par l'Acte unique européen élargi la portée de l'Art. 138 et créé une base juridique pour l'établissement du dialogue entre partenaires sociaux. Le développement de ce dialogue est devenu l'une des missions de la Commission.

. 1989 : Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Le RU ne la ratifie pas.

. 1990 : Accord de Schengen et libéralisation complète du marché des capitaux.

. 1991 : Accord Ces-Unice-Ceep sur la négociation collective européenne intégré au Traité de l'Union. Les partenaires sociaux pourront négocier des accords qui pourront faire l'objet de directives.

. 1991 : Accord sur la politique sociale à 11 (sauf RU) qui concerne l'amélioration du milieu de travail et la protection de la santé, les conditions de travail, l'information et la consultation des travailleurs, l'égalité hommes-femmes en matière de travail, l'intégration des personnes exclues du marché du travail. Les questions du salaire, de la liberté syndicale et du droit de grève restent de la compétence des Etats-membres.

. 1992 : Traité de Maastricht. Création du Comité européen de dialogue social. Annexion de l'Accord sur la politique social (APS) au Traité.

. 1993 : Entrée en vigueur du marché unique. La Communauté européenne devient l'Union européenne.

. 1994 : Adoption de la directive créant les comités d'entreprise européens.

. 1995 : Accord-cadre sur le congé parental.

. 1995 : Création du Centre européen des relations industrielles (CERI) qui vise à promouvoir une compréhension de la dimension européenne dans les relations industrielles par l'intermédiaire de la formation des dirigeants et représentants des organisations patronales et syndicales.

. 1997 : Accord-cadre sur le travail à temps partiel.

. 1997 : Traité d'Amsterdam. Intégration de l'Accord sur la politique sociale du Traité de Maastricht et création d'un chapitre emploi et des dispositions concernant l'information et la consultation des travailleurs. Procédure de codécision Commission-Parlement européen en matière sociale.

. 1997 : Directives transferts d'entreprises 2 et charge de la preuve et licenciements économiques.

. 1998 : Accord cadre sur le travail à durée déterminée.

. 1999 : Adhésion de la CGT à la CES.

. 2000 : Sommet de Lisbonne. Adoption de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Les droits civils, politiques, sociaux, économiques et culturels ne sont pas dissociés. Reconnaissance des droits syndicaux mais application limitée à la dimension nationale.

. 2001 : Traité de Nice.

. 2001 : Sommet social tripartite pour la croissance de l'emploi de Laeken. Le Sommet social remplace le Comité permanent pour l'emploi. Le Sommet doit se réunir au moins une fois par an.

. 2002 : Convention pour un traité constitutionnel.

. 2004 : Elargissement à 25 membres : Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République Tchèque, Slovaquie et Slovénie. Candidatures de la Bulgarie et de la Roumanie ; intégration en 2007.

## BIBLIOGRAPHIE DIALOGUE SOCIAL

Ouvrages, articles de revue et rapports seulement. Ont également été consultés les sites Internet : des organisations professionnelles nationales et européennes, des ministères du transport et du travail, des instances communautaires, centres de recherche... et les cinq dernières années de "L'Officiel des transporteurs".

### ➤ **Dialogue social & relations professionnelles en France**

- . AURELLI Paul, GAUTIER Jean, *Consolider le dialogue social*, Projet d'avis pour le Conseil Economique et Social, 2006
- . CHERTRIER Dominique Jean, *Pour une modernisation du dialogue social*, Rapport au Premier Ministre, Mars 2006
- . COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN, *Pour une prospective des règles de la négociation sociale, Du diagnostic au projet du groupe Thomas*, Le Quatre Pages, numéro 1, mars 2004, 4 pages.
- . DARES, *Mythes et réalités de la syndicalisation en France*, Dares-Ministère du travail, octobre 2004
- . DARES/DRT/Paris 1, *La négociation collective dans les entreprises et les branches : bilan et perspectives*, Colloque DARES, Paris, 2/07/2004.
- . DUBAR Claude, TRIPIER Pierre, *Sociologie des professions*, Armand Colin, 2005
- . ENA Promotion "Promotion Victor Schoelcher", *Les structures de dialogues et de négociation dans l'entreprise*, 1995.
- . ENA Promotion "Romain Gary", *Dialogue social et cadre législatif*, juillet 2004.
- . ENA Promotion "Romain Gary", *Les nouveaux acteurs du dialogue social*, juillet 2004.
- . ENA Promotion "Romain Gary", *Les nouveaux enjeux du dialogue social*, juillet 2004.
- . ENA, Bibliographie, Centre de documentation, *Le dialogue social : généralités*, ENA, juin 2004.
- . GINSBOURGER Francis, POTEL Jean-Yves, *Les pratiques de la négociation de branche*, Ministère des affaires sociales et de l'emploi, SES, 1987
- . HADAS-LEBEL Raphaël, *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, Rapport au Premier Ministre, 2006

. JOBERT Annette, *Les espaces de la négociation collective : branches et territoires*, Toulouse, Octares, 2000, 187 pages.

. JOBERT Annette, *Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ?* Travail et emploi n°95 2003, juillet, p.5-27.

. LALLEMENT Michel, *Sociologie des relations professionnelles*, Repères, La Découverte, 1996

. MORIN Marie-Laure, *La loi et la négociation collective dans l'élaboration des normes sociales en Europe*, Lhire, note n°359, février 2002.

. SAGLIO Jean, *Régulation économique et régulation de branche*, Colloque DARES, Paris, 2/07/2004.

. SENAT, *Etudie les dispositions nationales en vigueur dans sept pays européens en matière de représentativité des syndicats de salarié dans le privé*, Services des affaires européennes, 2001, 31p.

. TALLARD Michèle, *Action publique et acteurs sociaux de branche, ??*

. TERSSAC de Gilbert, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud. Débats et prolongements*, La Découverte, 2003.

### ➤ **Les relations professionnelles en Europe**

. Commissariat Général du Plan, Groupe de projet Thomas, *L'Europe et le dialogue social*, Recueil de note n°12, septembre 2005, 80p.

. Commission Européenne, *Les relations professionnelles en Europe*, Direction des affaires sociales et de l'emploi, 2004

. Commission Européenne, *Promouvoir le dialogue social dans une Europe élargie*, Lubiana, janvier 2004

. CNT, *Les charges fiscales et sociales dans le transport routier de marchandises en Europe*, Observatoire des politiques et des stratégies des transports en Europe, CNT 2001

. CNT, *Dialogue social en Europe : survol des pratiques des différents pays*, Observatoire des politiques et stratégies des transports en Europe, 2005

. CNT, *L'évolution sociale dans les transports*, Rapport social 2004-2005, février 2007 (existe depuis 25 ans).

. ETUI-REHS, *Sectorial social dialogue*, European review of labour and research, vol. 11, n°3, 2005

. Fondation européenne pour l'amélioration de vie et de travail, *Profils sectoriels des conditions de travail*, 2003.

. GHAILANI Dalila, *L'élargissement : aperçu politique, social et économique des dix Etats-membres de l'UE et des pays candidats*, Observatoire Social Européen, 2005.

. JACQUIER Jean-Paul, *Le dialogue social français en regard de l'Europe*, 2006

. JOBERT Annette, *La régulation de branche en Europe : un avenir incertain*, Formation professionnelle, relations professionnelles et syndicalisme à l'heure de la société monde, L'Harmattan, 2002

. KELLER Berndt, *Europeanisation at sectoral level : empirical results and missing perspectives*, Transfer, European review of labour and research department, vol. 11, n°3, 2005

. MORIN Marie-Laure, *La loi et la négociation collective dans l'élaboration des normes sociales en Europe*, Note du Lhire, note 359, février 2002

. POCHE Philippe, DUFRESNE Anne, DEGRYSE Christophe, *Le dialogue social sectoriel*, Observatoire social européen pour la Commission Européenne, 2004

### ➤ **Dialogue social dans le TRM en France et en Europe**

. ARTOUS Antoine, SALINI Patrice, *Comprendre l'industrialisation du transport routier*, Editions sociales, 1997

. Association française des instituts de transport et de logistique, *Réduction du temps de travail dans le TRM*, janvier 2002.

. BESSAY Gaston, *Routiers : pour sortir de la crise*, Transports actualités, 1992

. CARRE Stéphane, *Les rapports de la loi et de la négociation dans le secteur des transports routiers de marchandises*, Les cahiers scientifiques du transport, n°42-2002

. CARRE Stéphane, *L'état du droit dans le TRM : une réglementation en trompe l'œil*, Droit et société, 46-2000

. CEMT, *Aspects sociaux du transport routier*, Edition CEMT, 1999.

. CNR, *Analyse comparative du coût des personnels de conduite en Europe*, Les cahiers de l'observatoire, n°200, décembre 2003

. CNT, *L'évolution sociale dans les transports terrestres, maritimes et aériens en 1998*, Dossiers thématiques du CNT, décembre 1999

Commission Européenne, *La politique européenne des transports à l'horizon 2010 : l'heure des choix*, Livre Blanc, 2001.

. Commission Européenne, *Pour une Europe en mouvement : mobilité durable pour notre continent*, Examen à mi-parcours du Livre Blanc sur les transports publiés en 2001 par la Commission, SEC (2006)/768

. Commission Européenne, *Transports routiers : que fait l'Europe ?*, CE/Direction générale de l'énergie et des transports.

. COURTY Guillaume, *L'action collective : terrains d'analyse. Barrer, filtrer, encombrer : les routiers et l'art de retenir ses semblables*, Etudes et conflits, ?.

. DEBONS Claude, LE COQ Joël, *Routiers, les raisons de la colère*, Editions de l'atelier, 1997

DECURE Jean-Pierre, DELORT Annie, SABOULIN Michel de, *Le transport routier en Europe en 2003*, Notes de synthèse du SES n°159, mai-juin-juillet 2005

. DOBIAS Georges, *La situation économique et sociale du transport routier de marchandises*, Rapport du groupe Dobias, Commissariat général du plan, janvier 1993

. DRE Languedoc-Roussillon, *La conjoncture sociale du TRM*, Observatoire économique et social des transports routiers, Observatoire n°17, 29p.

. DTT, *La réforme du dialogue social*, Plaquette d'informations, 2004, 22p.

. ESSENBERG Bert, *Les relations professionnelles dans un secteur en évolution*, Document d'information, Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique de la réglementation et de la privatisation des transports dans le domaine social et du travail, OIT/BIT, Genève 1999.

. Fondation de Dublin, *EU road freight sector : work and employment conditions*, European foundation for the improvement of living and working conditions, 2000

. HAMELIN Patrick, *Situations et conditions de travail des conducteurs de poids-lourds transportant des marchandises, origines sociales*

et carrières professionnelles, éléments du genre de vie, INRETS, 1983.

. HAMELIN Patrick, *Le monde des routiers, histoire et image d'un groupe professionnel composite*, Revue Culture Technique, n°19, 1989.

. HAMELIN Patrick, *Du 'petit menteur' au 'mouchard', les conditions de travail des conducteurs routiers*, Cahier Travail et Emploi, ed. La Documentation Française, Paris.

. HAMELIN Patrick, *Les conditions temporelles de travail et les carrières des conducteurs de poids lourds. Analyse des résultats de l'enquête auprès des conducteurs de poids lourds menée en 1993, comparaison avec ceux de 1983*, INRETS, 1997.

. HAMELIN Patrick, *Le temps de travail des conducteurs de poids lourds*, in NOTES DE SYNTHÈSE du SES, n° 130, Juillet-Août 2000.

. HAMELIN Patrick, *Enquête auprès des conducteurs de poids lourds, résultats de l'enquête menée à l'automne 1999*, INRETS, Arcueil (Mars 2002).

. HILLMEYER Francis, *Mission parlementaire sur le transport routier de marchandises*, Assemblée Nationale, 2004.

. IGTT, *Rapport annuel d'activité*, Inspection générale du travail des transports (consulté pour les 5 dernières années).

. Institut des sciences du travail (IST), *Les organisations d'employeurs et de salariés dans le secteur des transports routiers de marchandises*, Institut des sciences du travail, Université de Louvain pour la DG emploi et affaires sociales, Commission Européenne, 2004

IST, *Monographies sur la situation des partenaires sociaux dans les nouveaux pays membres et candidats (secteur du transport routier)*, pour la DG Emploi et affaires sociales, CE, 2004

. LATTES Jean-Michel, *La libéralisation des transports de marchandises : problématiques sociales*, Les notes du Lhire, n°380, mai 2003

. MATHIEU Guillaume, *La réduction harmonisée du temps de travail dans le TRM*, mémoire ?.

. NOVALOG, *Emploi et formation en logistique : réalités nationales et approche européenne*, pour la Commission Européenne, 2005

. Observatoire social des transports (OST), *Bilan social du transport routier de marchandises, rapport annuel (depuis 1995)*, Ministère des

transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer.

. OCQUETEAU Frédéric, *Sécurité dans le transport routier de marchandises : contexte économique et régulations locales*, GAPP-CNRS, Rapport d'étude pour l'ENM et la DISR, avril 1997

. POUY Jean-Bernard, HAMELIN Patrick, LEFEBVRE Bruno, *Les routiers, des hommes sans importance ?*, Syros, Des Gens, 1993

. RECEVEUR Christine, *Proposition pour un contrat de progrès dans l'activité de la course*, Inspection générale du travail des transports, 2004

. REVAH Jean-François, *Conditions de travail, vie quotidienne et management des conducteurs*, PREDIT 2000;

. REVAH Jean-François, *Et si les conflits du travail dans les transports n'étaient pas une fatalité ?* Les cahiers du groupe Bernard Brunhes, n°2, janvier 1999.

. REVAH Jean-François, *L'évolution des métiers de la conduite du transport de voyageurs et de marchandises*, PREDIT, GO1, 2003

. SALINI Patrice, *Un autre regard sur le transport routier en Europe*, TLF, mars 2006

. SAVY Michel, *Le transport routier de marchandises*, Eyrolles, 2006

. SES-DAEI, *Etude sur la durée du travail des conducteurs étrangers en enquêtés en France*,

. VAUCLARE Claude, *Bilan qualitatif de la formation professionnelle obligatoire des conducteurs de marchandises : impact sur l'emploi, la sécurité et l'amélioration de la qualité du service*, Direction des Transports Terrestres, 2000.

. VAUCLARE Claude, DEBEAUVAIS Rémi, *Contrat d'études prospectives des métiers du transport et de la logistique en Rhône-Alpes*, Conseil Régional Rhône-Alpes, DRTEFP, Partenaires sociaux, 2003, 102 pages.

. VAUCLARE Claude, Georges Ribeill (LATS-ENPC), Patrick Hamelin (INRETS), *De l'offre à la production de données sociales dans le transport routier de marchandises*, Recherche pour le Prédit, Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement, avril 1999.

. VAUCLARE Claude, *Étude de l'impact du Contrat de Progrès dans le transport routier de marchandises*, DTT, SES, IGT MOT du Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement, juin 1998.

. VAUCLARE Claude, *Évaluation comparative des dispositifs régionaux d'observation sociale dans le Transport Routier de Marchandises*, Recherche pour le Prédit, Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement, 2003.

. VAUCLARE Claude, HAMELIN Patrick, RIBEILL Georges, *Transport 1993 : professions en devenir. Enjeux et réglementations*, Coordination ouvrage collectif. Presses de l'École nationale des ponts et chaussées, 1992.

. VAUCLARE Claude, *Le dialogue social européen dans les transports*, Mission Europe Équipement, Direction des Affaires Économiques et Internationales (DAEI), Ministère du Transport et de l'Équipement, 1994.

. VAUCLARE Claude, *Les aspects sociaux de la Politique Commune des Transports*, Direction générale des études / Parlement Européen, 1994.

. VAUCLARE Claude, *L'observation sociale dans le transport routier de marchandises : de la production de connaissances à la mobilisation des partenaires*, Revue des Annales de l'École des Ponts et Chaussées n°88, décembre 1998.

. VAUCLARE Claude, RIBEILL Georges, *Les bilans sociaux des entreprises de transport routiers*, Direction des Transports Terrestres/Ministère des Transports et de l'Équipement, 1995.

. VAUCLARE Claude, RIBEILL Georges, *Rétrospective de la dynamique de l'emploi dans les transports (1972-1992)*, Observatoire Économique et Social des Transports (OEST), Ministère des Transports et de l'Équipement, avril 1996.

. VAUCLARE Claude, *Un quart de siècle d'évolution sociale dans les transports : le rapport du Conseil National des Transports*, 2003.