

L'EVOLUTION SOCIALE DANS LES TRANSPORTS TERRESTRES MARITIMES ET AERIENS en 1998

2^{eme} Tome : Dossiers Thématiques

❑ LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES TRANSPORTS

- I – Evolution Européenne
- II – La réduction du temps de travail dans les transports

❑ ETAT D'AVANCEMENT DU CONTRAT DE PROGRÈS (aspects sociaux / aspects contrôle et sanctions)

- I – Le volet social du contrat de progrès
- II – Le volet contrôle et sanctions

❑ LES DISPOSITIFS DE DÉPARTS ANTICIPÉS DANS LES TRANSPORTS

- I – Les dispositifs de cessation anticipée d'activité dans le secteur privé des transports
- II – Les dispositifs de cessation anticipée d'activité dans les entreprises nationales de transport

❑ LE RECRUTEMENT DES CONDUCTEURS ROUTIERS

- I – Les besoins
- II – L'Offre
- III – L'image de marque de la Profession
- IV – Quel Avenir envisager ?

SOMMAIRE

La Durée du travail dans les transports	5
I - EVOLUTION EUROPEENNE	7
I - 1. - Harmonisation communautaire	7
I - 2. - Négociations sectorielles au niveau européen	9
1.2.1. - Aménagement du temps de travail dans les activités du transport routier	9
1.2.2. - Aménagement du temps de travail dans le transport ferroviaire	10
1.2.3. - Aménagement du temps de travail des gens de mer	10
II - LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES TRANSPORTS	12
II - 1. - Lois sur les 35 heures	12
II - 2. Les négociations dans les branches et dans les entreprises de transport.	14
2.2.1 Accords conclus au 31 juillet 1999 au niveau des branches (Ces accords sont présentés dans l'ordre chronologique de leur conclusion)	14
2.2.2 Négociations en cours dans les branches	16
2.2.3 Incidence sur les accords d'entreprise	17
2.2.4 Le passage aux 35 heures	18
2.2.5 Les modalités d'organisation du temps de travail	19
II - 3. - Problématiques actuelles de la RTT dans les transports	20
2.3.1 DIFFICULTÉS JURIDIQUES :	20
2.3.2 DIFFICULTÉS RELATIVES À L'ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ	22
2.3.3 DIFFICULTÉS STRUCTURELLES :	22
ANNEXE 1 (Accords conclus dans les grandes entreprises nationales (GEN) de transport)	23
ANNEXE II (Réduction du temps de travail et création d'emplois dans les transports terrestres)	26
Etat d'avancement du Contrat de Progrès (aspects sociaux / aspects contrôle et sanctions)	29
I - LE VOLET SOCIAL DU CONTRAT DE PROGRES	32
1.1 - Réduction des temps d'activité et transparence	32
1.1.1 Genèse de l'accord du 23 novembre 1994	32
1.1.2 - Mise en œuvre de l'accord du 23.11. 1994 et portée	33
1.2 - Renforcement de la formation professionnelle	36
1.2.1 Evolution conventionnelle et réglementaire	36
1.2.2 - Contrôle du respect de l'obligation.	37
1.2.3 Généralisation à tous les conducteurs routiers	37
1.2.4 Evolution quantitative	40
1.2.5 Bilan qualitatif et perspectives	40
1.2.6 La reconnaissance des qualifications	41
1.3 - L'emploi	41
1.3.1 Incidences du contrat de progrès	41
1.3.2 Les mesures d'accompagnement (cf. annexe 1)	42
1.3.3 Le rôle de l'Etat	42
1.3.4 Adaptation du dispositif des formations en alternance	43
1.4 - Sécurité du travail	43
1.5 - Mesures d'accompagnement	44
II - LE VOLET CONTROLE ET SANCTIONS	45
2.1- Le contrôle	45
2.1.1 L'accroissement des moyens humains et matériels	45
2.1.2 Contrôles sur route et en entreprises	45
2.1.3 Organisation des contrôles	47
2.2.- Le renforcement des sanctions	48
2.2.1 Les sanctions pénales	48
2.2.2 Les sanctions administratives	48
LES DISPOSITIFS DE DEPARTS ANTICIPES DANS LES TRANSPORTS	59
I - LES DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE DANS LE SECTEUR PRIVE DES TRANSPORTS	61
1 - Les transports routiers : le congé de fin d'activité des conducteurs routiers	61
1.1 Le CFA des conducteurs routiers de marchandises.	61

1.2 Le CFA des conducteurs routiers interurbains de voyageurs.	61
1.3 Allocation de remplacement	61
1.4 Couverture sociale	61
1.5 Contrepartie d'emploi	62
1.6 Bilan au 31 août 1999 du congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises et du congé de fin d'activité des conducteurs routiers de voyageurs	62
1.6.1 Congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises . situation des dossiers de prestations au 31 août 1999.	62
1.6.2 Congé de fin d'activité des conducteurs routiers de voyageurs : situation des dossiers de prestations au 31 août 1999	62
2 - Les transports urbains	62
3 - Le transport maritime et les ports	63
II - LES DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE DANS LES ENTREPRISES NATIONALES DE TRANSPORT	63
1 - Dispositifs d'aide au départ des agents de la SNCF	63
2- Dispositifs de cessation progressive et anticipée d'activité à la RATP	69
3 - Dispositifs de départs anticipés à Air France	70
LE RECRUTEMENT DES CONDUCTEURS ROUTIERS	75
I. LES BESOINS	77
II. LES OFFRES	78
2.1 Formation professionnelle :	78
2.2 Permis Poids Lourds :	78
III. L'IMAGE DE MARQUE DE LA PROFESSION	79
IV. QUEL AVENIR ENVISAGER ?	79
4.1 Revaloriser l'image de la profession	79
4.2 Revoir les conditions d'exercice de la profession	80
4.2.1. La diversité des métiers de «conducteur»	80
4.2.2. La rémunération	80
4.3 Réexaminer le coût de la formation	81
4.4 Mettre en place des stages de mise à niveau	81
4.5 Envisager la création de filières spécifiques	82

24 juin 1999

LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES TRANSPORTS

Le thème de la durée du travail aura particulièrement marqué l'année sociale dans les transports.

D'une part, au niveau européen, l'harmonisation sociale en matière de durée du travail dans les transports, secteur exclu de la directive générale 93/104/CE du 23 novembre 1993 a avancé à grands pas en 1998.

L'inclusion des salariés sédentaires du transport dans la directive générale et la prise en compte des travailleurs mobiles par des directives spécifiques aux différents modes sont les voies qui ont été retenues tout en s'efforçant de privilégier la solution de la négociation entre les partenaires sociaux du secteur au niveau communautaire.

D'autre part, sur le plan interne, l'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail aux entreprises de transport représente un défi que différentes branches et nombre d'entreprises du secteur ont su déjà relever. Les autres restent encore dans l'attente des clarifications apportées par la seconde loi venant compléter et préciser le dispositif.

I - EVOLUTION EUROPEENNE

I - 1. - Harmonisation communautaire

En matière de durée du travail, la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, couvre la plupart des secteurs, à l'exception des transports notamment.

Cette directive comporte un certain nombre de prescriptions minimales venant compléter les dispositions prises au plan communautaire dans le domaine de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Ainsi, les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que le travailleur bénéficie :

- d'une période minimale de repos journalier de onze heures consécutives par vingt quatre heures
- d'une période minimale d'un jour de repos en moyenne par semaine.
- d'un temps de pause pour un travail journalier supérieur à 6 heures.
- d'un congé annuel rémunéré d'au moins quatre semaines.
- la durée hebdomadaire de travail est limitée à quarante-huit heures en moyenne, y compris les heures supplémentaires.
- la directive comprend des dispositions particulières pour les travailleurs de nuit et les travailleurs postés
- la directive 93/104 vise à susciter une certaine harmonisation entre Etats-membres. Ses dispositions ne s'appliquent pas dans la mesure où d'autres instruments communautaires contiennent des prescriptions plus spécifiques en la matière. En outre, elles ne portent pas atteinte à la faculté des Etats membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs.

Exclusion des transports

Lors de l'adoption de la directive aménagement du temps de travail, le Conseil avait exclu du champ d'application de ce texte les secteurs « des transports aériens, ferroviaires, routiers, maritimes, fluviaux et lacustres, de la pêche maritime, d'autres activités en mer, ainsi que les activités des médecins en formation » en raison de la nature spécifique du travail.

Travaux de la Commission

Considérant que les travailleurs des secteurs exclus de l'application de la directive sur le temps de travail 93/104/CE devaient bénéficier de normes minimales contre les effets néfastes pour leur santé et leur sécurité de durées du travail excessives ou de repos insuffisants, la Commission s'était engagée envers le Parlement européen à prendre des initiatives concernant les secteurs exclus.

Au terme d'une première phase de consultation, elle a adopté le 15 juillet 1997 un Livre blanc sur les secteurs et activités exclus de la directive sur le temps de travail dans lequel elle a présenté les caractéristiques de chaque secteur et les diverses approches envisageables.

Une deuxième phase de consultation a été lancée le 31 mars 1998.

Les organisations professionnelles consultées ont soutenu l'approche différenciée proposée par la Commission.

Cette approche consiste en :

⇒ d'une part, **des mesures horizontales** : la Commission propose une modification de la directive 93/104/CE afin qu'elle s'applique :

à tous les travailleurs non mobiles, y compris les médecins en formation et aux travailleurs en mer

à tous les travailleurs mobiles des chemins de fer

aux travailleurs mobiles des secteurs des transports routiers, aériens, fluviaux et de la pêche maritime

⇒ et d'autre part, **des mesures sectorielles** pour les travailleurs de la route et du rail et les gens de mer.

Destinées à offrir aux travailleurs des transports un niveau de protection semblable à celui dont bénéficient actuellement les travailleurs d'autres secteurs, tout en tenant compte de la nature spécifique du secteur des transports, ces mesures se déclinent en plusieurs propositions spécifiques :

- proposition de directive du Conseil relative à l'aménagement du temps de travail des travailleurs mobiles exécutant des activités de transport routier ainsi que des conducteurs indépendants,
- proposition de directive du Conseil concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu entre l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transporteurs de l'Union européenne (FST).
- Adoptée par le Conseil le 21 juin 1999, cette proposition a abouti à la directive 99/63/CE.
- proposition de directive du Conseil concernant l'application de la durée du travail des gens de mer à bord des navires faisant escale dans les ports de la Communauté
- recommandation de la Commission invitant les Etats membres à ratifier la Convention n° 180 de l'Organisation Internationale du Travail sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires.

Le 18 novembre 1998, la Commission a présenté une proposition de directive du Conseil modifiant la directive 93/104, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive :

- travailleurs non mobiles, y compris les médecins en formation
- travailleurs dans les transports ferroviaires
- travailleurs offshore.

En outre, les travailleurs mobiles des transports routiers, aériens, par voies fluviales et lacustres pourront bénéficier notamment de la garantie d'un repos suffisant, d'un plafonnement du nombre annuel d'heures de travail et de quatre semaines de congé annuel payé.

I - 2. - Négociations sectorielles au niveau européen

Parallèlement, à la suite du nouveau processus de consultation lancé le 31 mars 1998, les discussions et négociations entre les partenaires sociaux dans les différents « Comités paritaires » se sont intensifiées et ont abouti, à l'échéance du 30 septembre 1998, à des accords formels dans les transports ferroviaires et transports maritimes, tandis qu'elles ont abouti dans les transports routiers.

Si les discussions sur le temps de travail dans le secteur routier n'ont pas abouti à un accord, en revanche ont été conclus en 1998 un accord européen du 23 juin sur l'aménagement du temps de travail dans le transport ferroviaire (signé entre la Communauté des chemins de fer européens et la Fédération des syndicats des transports), ainsi qu'un accord européen du 30 septembre relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer (passé entre l'association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la FST).

Dans les transports par voie fluviale et lacustre, des négociations sérieuses entre les partenaires sociaux sont réclamées par les syndicats des travailleurs concernés.

Dans les transports aériens, tandis que se poursuivent les discussions entre partenaires sociaux sur les conditions d'extension aux personnels navigants de la directive 93-104 du 23 décembre 1993, la Commission européenne a pris l'initiative d'élaborer un projet de réglementation sur la limitation des temps de vol, sur la base de considérations de sécurité d'exploitation.

1.2.1. - Aménagement du temps de travail dans les activités du transport routier

Les partenaires sociaux européens du secteur du transport routier ont conclu le 30 septembre 1998 à l'impossibilité, après un an de discussions, de parvenir à un accord dans le domaine du temps de travail des personnels roulants.

La voie de la directive restant la seule possible pour fixer au plan de l'U.E. un ensemble de normes minimales régissant la durée du travail, la Commission a proposé un projet qui s'inspire des points d'accord qui ont émergé lors des discussions paritaires.

Par contre, la Commission européenne élargit le champ d'application de la directive aux salariés du compte propre¹ et aux conducteurs indépendants.

La proposition de directive du Conseil spécifique pour les travailleurs mobiles dans les transports routiers prévoit notamment :

¹ Les travailleurs mobiles employés par des entreprises exécutant les transports pour compte propre sont déjà couverts par la Directive 93-104/CE.

1. une définition du temps de travail qui ne se borne pas aux temps de conduite et de repos ;
2. une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures en moyenne sur une période de référence de 4 mois et une durée maximale de 60 heures sur une semaine isolée ;
3. une interruption pour une pause d'au moins 30 minutes lorsque le total des heures de travail est compris entre 6 et 9 heures et d'au moins 45 minutes lorsque le total des heures de travail est supérieur à 9 heures ;
4. un repos quotidien d'au moins 11 heures, pouvant être réduit à 10 heures pourvu qu'un repos compensatoire d'au moins 12 heures soit accordé dans les 4 semaines suivantes ;
5. un repos hebdomadaire de 35 heures ;
6. Interdiction aux travailleurs soit de travailler plus de 8 heures par jour ou 10 heures à condition de ne pas dépasser une moyenne de 8 heures par jour sur une période de référence de 2 mois ;
7. Une définition plus restrictive du travail de nuit que dans la Directive générale.

Définissant le temps de travail, la mise à disposition et la période d'attente, ce projet devrait permettre de progresser de manière importante sur la voie de l'harmonisation des conditions de concurrence entre entreprises de transport routier des différents Etats membres.

Le projet de directive règle la question des dérogations qui avait fait achopper les négociations entre partenaires sociaux. Les Etats membres pourront déroger aux dispositions relatives à la durée hebdomadaire, au temps de repos et au travail de nuit sous réserve que des repos compensatoires soient prévus.

Par ailleurs, les dispositions de la directive s'articuleront avec celles du règlement (CEE) n° 3820/85 relatives notamment à la durée maximale journalière de conduite et à la durée minimale des périodes de repos.

1.2.2. - Aménagement du temps de travail dans le transport ferroviaire

L'accord européen du 23 juin 1998 étend le bénéfice de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail au transport ferroviaire, auparavant exclu de son champ d'application. Elle complète cependant les dérogations prévues à l'article 17 de la directive pour :

- les « activités intermittentes » pour lesquelles la durée n'est pas mesurée ou prédéterminée.
- les personnels « accomplissant leurs temps de travail à bord des moyens de transport » (personnel dit « mobile »), dont les activités sont caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence des travailleurs.
- les « activités liées aux horaires de transport et assurant la régularité du trafic », pour lesquelles la continuité du service doit être assurée.

1.2.3. - Aménagement du temps de travail des gens de mer

La directive 1999/63/CE du Conseil, du 21 juin 1999, vise à donner effet à l'accord européen conclu le 30 septembre 1998, entre les organisations syndicales et patronales du transport maritime (ECSA et FST) relatif au temps de travail des gens de mer.

L'accord « s'applique aux gens de mer se trouvant à bord de tout navire de mer, de propriété publique ou privée, qui est immatriculé dans le territoire d'un Etat-membre et normalement affecté à des opérations maritimes commerciales ».

Il fixe la norme de durée du travail pour les gens de mer à « 8 heures avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant au jour férié ».

Sont également précisées les limites maximales d'heures de travail fixées à 14 h par période de 24 h et 72 h par période de 7 jours. Les heures de repos ne peuvent être « scindées en plus de deux périodes, dont l'une, d'une durée d'au moins 6 h et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures. Ces limites peuvent subir des dérogations dans les Etats membres.

Les dispositions de la directive 1999/63/CE viennent compléter au plan européen les prescriptions internationales adoptées par l'organisation maritime internationale en 1995 (Convention STCW) ainsi que par l'organisation internationale du travail (Convention n°180 sur les heures de travail dans les transports maritimes).

Par une recommandation du 18 novembre 1998, la Commission a invité les Etats membres à ratifier la Convention n° 180 de l'OIT ainsi que le Protocole de 1996 de la Convention sur la marine marchande. Dès lors, les Etats membres pourront contrôler l'application du régime du temps de travail de la Convention n° 180 à tous les navires faisant escale dans les ports de la Communauté, par le biais d'une directive du Conseil.

Afin que tous les marins puissent bénéficier d'un niveau de protection comparable en matière de santé et de sécurité, la Commission estime en effet nécessaire de compléter la directive sur le temps de travail dans le secteur maritime par une autre directive concernant les marins des pays tiers faisant escale dans les ports de la Communauté ». Ce projet de directive ad hoc a fait l'objet d'une position commune du Conseil le 12 juillet 1999 qui sera soumise en deuxième lecture au Parlement européen.

D'autres secteurs sont également concernés par l'harmonisation sociale. Ainsi, dans le domaine fluvial, les règles sur les temps de repos et de pilotage applicables au Rhin ont fait l'objet de la part de la commission en 1998 de proposition de généralisation au-delà du bassin rhénan.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE.

A brève échéance, au sein de chaque Etat de l'Union européenne, la durée du travail des travailleurs des transports devrait être l'objet d'une réglementation minimale, dès lors bien entendu que les directives seront toutes adoptées et qu'elles auront été transposées dans l'ordre interne de chaque Etat membre.

La prise en compte des travailleurs mobiles du transport constitue une avancée significative, même si l'on peut considérer que les normes retenues par les directives sont dans certains cas en deçà de ce que prévoit notre réglementation nationale.

Le projet d'application de la directive spécifique aux travailleurs mobiles du transport routier à l'ensemble des conducteurs, y compris les non salariés, devrait permettre d'atténuer les disparités constatées au plan interne entre conducteurs salariés et conducteurs indépendants au regard des conditions d'activité.

Au niveau européen, cela permettra de limiter l'accès au marché unique des transports routiers de « faux » ou « pseudo » indépendants qui sont en réalité des conducteurs professionnels en situation de dépendance économique et juridique.

De manière plus générale, parmi les objectifs poursuivis par le législateur européen, figure celui de l'harmonisation des conditions de concurrence au sein de l'espace économique européen. Les entreprises résidentes des secteurs du transport confrontées le plus directement à la concurrence pourront bénéficier d'une meilleure protection contre les distorsions de concurrence liées aux pratiques de dumping social d'entreprises à bas coût, appartenant fréquemment à des pays tiers.

A la fin de la présente décennie, un consensus semble se dessiner pour que l'ouverture du marché des transports s'accompagne d'une harmonisation sociale afin d'éviter que la concurrence soit faussée par certaines pratiques et afin de mieux garantir également la sécurité des personnels, des usagers et des tiers.

Il convient de rappeler à ce stade que l'harmonisation de la réglementation de la durée du travail en voie d'achèvement devra aller de pair avec une harmonisation des contrôles et des sanctions de manière à en rendre effective l'application dans tous les états concernés.

II - LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES TRANSPORTS

II – 1. - Lois sur les 35 heures

a) la loi n°98-461 du 13 juin 1998 - J.O. du 14 juin 1998)

Annoncée lors de la conférence sur l'emploi d'octobre 1997, la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, dite loi Aubry sur les 35 heures, a été définitivement adoptée par l'Assemblée Nationale le 19 mai 1998, après de nombreux débats parlementaires et promulguée le 13 juin 1998.

La loi pose l'objectif de la réduction du temps de travail pour créer ou préserver des emplois.

Le 1er janvier 2000, la durée légale hebdomadaire du travail effectif des salariés sera réduite de 39 à 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés (1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins).

Dans le cadre de la négociation collective, employeurs et salariés définiront les modalités de réduction effective de la durée du travail les plus adaptées à la situation de chaque branche professionnelle ou de chaque entreprise.

Ils pourront utiliser les possibilités d'aménagement négocié du temps de travail déjà prévues par la législation, notamment les différentes formules permettant la modulation annuelle des horaires.

L'accord pourra ainsi répartir tout ou partie de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos. Les repos pourront également, pour partie, alimenter un compte épargne temps suivant des modalités fixées par décret.

Mandatement des salariés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné en cette qualité, la loi assouplit les conditions du mandatement de salariés prévu par la loi du 12 novembre 1996. Un accord de branche n'est plus exigé. Il suffit dorénavant qu'une organisation syndicale mandate un ou plusieurs salariés de l'entreprise dans le but de négocier un accord de réduction du temps de travail. Le salarié mandaté bénéficie de la même protection que les représentants du personnel, notamment en matière de licenciement.

Un dispositif incitatif

Une aide d'un montant variable prenant la forme d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale, est attribuée aux entreprises qui passent à 35 heures ou moins et procèdent à des embauches ou, si elles ont des difficultés économiques conservent leur personnel.

Pour en bénéficier, les entreprises devront :

1. réduire le temps de travail effectif d'au moins 10 % de la durée initiale dans l'entreprise,
2. s'engager soit à embaucher à hauteur de 6 % des effectifs si la réduction du temps de travail est de 10 % ou à hauteur de 9 % des effectifs si elle est de 15 % (volet offensif), soit d'éviter dans les mêmes proportions des licenciements dans le cadre d'un licenciement pour motif économique (volet défensif). Dans les deux cas, l'entreprise doit s'engager à maintenir les effectifs durant deux ans au minimum.
3. conclure un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Pourront se dispenser d'un tel accord, les entreprises appartenant à une branche qui aura conclu un accord étendu sur le sujet : en suivant les modalités prévues par l'accord de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés, en passant un accord complémentaire pour les entreprises de 50 salariés et plus.
4. signer une convention avec l'Etat qui vérifiera la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales.

L'aide bénéficiera immédiatement à toutes les entreprises qui rempliront les conditions, même à celles qui ne sont pas tenues de baisser la durée légale avant 2002. Sont en revanche exclus les organismes et entreprises publics en situation de monopole sur certaines de leurs activités

dont la liste est fixée par décret. Dans les transports, les établissements publics Aéroports de Paris et Réseau Ferré de France figurent sur cette liste.

L'aide attribuée pour chacun des salariés concernés par la réduction du temps de travail est d'un montant variable.

L'aide annuelle de base, de 9000 ou 13.000 francs, est dégressive de 1.000 francs par an et attribuée durant cinq ans pour le volet offensif (trois ans pouvant être prolongés de deux ans pour le volet défensif). Peuvent s'ajouter deux aides complémentaires : l'une dégressive de 4.000 francs la première année concerne les entreprises de main-d'œuvre, l'autre, de 1.000 francs, intéresse celles qui concluent un accord innovant ou s'engagent à des créations d'emplois supérieures au minimum obligatoire.

Autres innovations de la loi

La loi définit la notion de durée du travail effectif. Elle s'entend du "temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles"

Elle modifie également le régime du repos compensateur ainsi que celui du travail à temps partiel qui fait l'objet d'un contrôle accru. Par ailleurs, elle transcrit dans le droit français la directive européenne du 23 novembre 1993 sur la durée minimale du repos quotidien fixée à 11 heures consécutives et sur les pauses

b) Une seconde loi actuellement en discussion

Comme convenu initialement, en 1999 le gouvernement a présenté au Parlement un bilan d'application de la loi et des accords qui ont été signés par les entreprises.

Une seconde loi actuellement débattue au Parlement précisera et complètera les dispositions de la loi du 13 juin 1998. Elle fixera notamment :

- le régime des heures supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2000
- l'incidence des 35 heures sur le SMIC
- leur application aux cadres
- La définition d'un dispositif "pérenne" d'aide aux entreprises.

Trois dispositions concernant les transports terrestres y figurent expressément :

- les transports urbains restent juridiquement en dehors de l'obligation légale du passage aux 35 heures, mais comme dans le cadre de la première loi, ils auront accès aux allègements de charges mis en place pour faciliter la réduction négociée du temps de travail ;
- les entreprises exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local auront aussi accès à ces aides ;
- pour les activités de transport routier de voyageurs présentant un caractère de service public, l'organisation du temps de travail des salariés à temps partiel pourra être déterminée par décret si les partenaires sociaux n'aboutissent pas à un accord avant la fin de l'année.
- Pour le transport routier de marchandises cette loi devrait constituer un outil de mise en œuvre du processus de réduction négociée du temps de travail et de création d'emplois, dans le contexte européen. Les conditions de cette mise en œuvre devraient être définies après de nombreux échanges entre administration et profession.

II - 2. Les négociations dans les branches et dans les entreprises de transport.

De manière générale, la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 a dynamisé la négociation de branche.

Bien qu'avec un certain retard par rapport à d'autres secteurs d'activité, les différents modes de transport ont entamé des négociations afin de conclure des accords définissant le cadre de la négociation d'entreprise à laquelle invite la loi Aubry. Certains accords de branche sont toutefois d'application directe aux entreprises.

Un certain nombre d'accords peuvent d'ores et déjà être recensés au niveau des branches du transport. Les négociations n'ont pas encore abouti pour certains sous-secteurs d'activité, ce qui n'y a pas empêché du reste la conclusion d'accords d'entreprises.

2.2.1 Accords conclus au 31 juillet 1999 au niveau des branches (Ces accords sont présentés dans l'ordre chronologique de leur conclusion)

La navigation intérieure a été le premier sous-secteur à conclure des accords. Il s'agit de deux accords du 23 juillet 1998. Ces accords signés par le Comité des Armateurs fluviaux d'une part, la CGT (syndicat général de la marine fluviale) d'autre part, concernent le personnel navigant fluvial. Le premier accord fixe les principes généraux de la réduction du temps de travail dans les deux régimes de travail applicables, la flotte classique d'une part et la flotte exploitée en relève d'autre part.

Le second accord précise les modalités de réduction en ce qui concerne la flotte classique ; ce deuxième accord prévoit à titre de première étape vers l'application effective des 35 heures, la réduction de la durée hebdomadaire du travail de 39 heures à 36 heures 23, dans le cadre d'un dispositif d'équivalence sur les temps de présence à bord de l'unité fluviale, l'octroi de 6 jours de repos compensateur par an et un nouveau seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Une nouvelle étape de négociation ayant en vue la conclusion de nouveaux accords avant le 1^{er} janvier 2002 est prévue à l'automne 1999.

Dans le transport urbain, les négociations entamées à l'automne ont donné lieu à l'accord-cadre du 22 décembre 1998 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail. Cet accord signé par l'Union des Transports Publics (UTP) d'une part, la CFDT, la CFTC et la CGC d'autre part, subordonne son application à l'intervention de son extension conditionnée elle-même par l'entrée en vigueur de dispositions réglementaires

permettant sa mise en œuvre (modification de l'arrêté de 1942 pris en application de la loi du 3 octobre 1940).

Le texte stipule que les entreprises qui n'ont pas encore entamé de négociations devront parvenir à un accord sur un temps de travail de 35 heures dans un délai de six mois après l'entrée en application de l'accord cadre. Le cycle de travail de six semaines prévu par l'arrêté du 12 novembre 1942 est prolongé à 12 semaines au maximum. Ce cycle peut être allongé en cas d'accord d'entreprise.

D'autres dispositions concernent l'aménagement du temps de travail et s'appliquent qu'il y ait ou non accord d'entreprise : durée hebdomadaire maximale fixée à 46 heures sur une semaine et 42 heures sur 12 semaines consécutives, dispositions spécifiques en matière de repos et d'amplitude, introduction du temps partiel dans la réglementation du travail applicable à cette branche, etc.

L'accord cadre prévoit un engagement d'emploi, à la fois dans le cadre de la réduction de la durée du travail et de la mise en place d'un dispositif de départ anticipé s'appuyant sur le dispositif UNEDIC

La branche de la manutention ferroviaire et travaux annexes, occupant environ 5.000 salariés, a conclu un accord en date du 16 octobre 1998 sur le cadre d'application des 35 heures dans ce secteur, limité au volet offensif du dispositif.

L'application de cet accord signé par la SAMERA d'une part, la CGT d'autre part, est subordonnée à la reconnaissance par les pouvoirs publics qu'en cas de perte de marché, le transfert de personnel au repreneur ne pourrait remettre en cause l'aide prévue par la loi.

L'accord prévoit le maintien du salaire de base grâce à un différentiel de salaire dès lors que les entreprises obtiendront l'aide publique. Cet accord a été étendu par arrêté du 9 mars 1999.

Un accord reprenant le projet sur la manutention ferroviaire, avec quelques adaptations a été également signé par la SAMERA et la CGT pour le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la Région parisienne.

Dans les Ports autonomes, un accord-cadre du 14 juin 1999 a été conclu entre l'Union des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie et trois organisations syndicales, la CGT, la CGC et le syndicat indépendant des ingénieurs et cadres.

Cet accord, applicable aux personnels des ports autonomes et des CCI, concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, prévoit la réduction du temps de travail de 38 à 35 heures dès l'aboutissement des négociations locales auquel il renvoie.

L'accord doit permettre « la mise en œuvre des projets de travail novateurs répondant aux attentes des salariés ». Il prévoit également une modération de l'évolution salariale jusqu'au 31 décembre 2002 et une modification de l'acquisition de l'ancienneté.

Cet accord-cadre sera suivi, au sein de chaque port autonome, d'un accord local négocié avec les organisations syndicales locales. Ainsi, Le Port Autonome de Paris a conclu son propre accord le 30 juin 1999, signé avec la CFDT, la CGT-FO et la CFE-CGC.

Cet accord prévoit la fixation de la durée hebdomadaire à 34 h 12 et l'organisation du travail sur 4 jours au premier janvier 2000.

Dans les transports routiers, les négociations ont abouti à un accord du 23 juillet 1999 applicable aux entreprises de transport de fonds et valeurs et aux personnels visés par l'accord du 5 mars 1991 des entreprises exerçant ces activités à titre accessoire. L'entrée en vigueur de l'accord signé par le Syndicat SYCOVAL pour la partie patronale et la CFDT pour la partie syndicale est subordonnée à son extension.

Cet accord est d'application directe dans les entreprises sans délégués syndicaux, quelle que soit leur taille.

Il prévoit la possibilité de réduire le temps de travail au moyen de différentes formules : réduction de la durée hebdomadaire, jours de congé, ou(et) modulation uniquement si un accord d'entreprise le prévoit.

Les rémunérations seront maintenues avec gel pendant 3 ans, par versement d'une indemnité différentielle s'intégrant par tiers dans le salaire de base à la fin de chaque période d'un an. .

2.2.2 Négociations en cours dans les branches

Les négociations sont toujours en cours pour les activités **relevant de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires à l'exception du transport de fonds et de valeurs.**

Elles ont été ouvertes en 1998 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les transports routiers, dans le cadre d'une approche différenciée par activités (transport routier de marchandises classique, déménagement, transport de fonds, transport routier de voyageurs, transport par ambulances) et par catégories de salariés (sédentaires, roulants)

En ce qui concerne les **personnels roulants**, les négociations ont été reportées à la fin de l'année 1999 pour pouvoir tenir compte des discussions en cours à Bruxelles sur le projet de directive sur la durée du travail des travailleurs mobiles des transports routiers.

La négociation collective de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de ces personnels se déroulera également après qu'auront eu lieu les négociations prévues sur les classifications et les rémunérations.

Dans le **transport de voyageurs**, où un engagement de négocier un accord avant l'échéance du 30 avril 1999 avait été pris, la négociation progresse lentement. Les nombreuses réunions qui se sont tenues depuis juin 1998 n'ont pas encore permis de régler certains points litigieux, tels que le problème de la définition du temps de travail effectif, l'organisation du travail à temps partiel, la rémunération de l'amplitude,

Dans les autres sous-secteurs, la négociation est la plus avancée dans les téléphériques et **remontées mécaniques**. Un projet d'accord a été formalisé sur la réduction modulation et l'aménagement du temps de travail des 16.000 salariés de cette activité qui se caractérise par une grande saisonnalité.

Les **voies ferrées d'intérêt local** ont inscrit le thème de la RTT dans une problématique plus globale (question du champ d'application de la Convention collective et congé de fin d'activité).

Dans le **transport maritime**, les négociations engagées en décembre 1998 pour le personnel sédentaire n'ont pas abouti pour le moment. Les points d'achoppement ont été l'annualisation du temps de travail, la remise en cause de la prime d'ancienneté, les congés des cadres.

Pour le personnel navigant, le Comité Central des Armateurs de France considère que l'application de la RTT se traduirait par une augmentation du nombre de jours de congés affectant de manière importante la compétitivité des armements sous registre métropole. Aussi le CCAF subordonne-t-il l'ouverture de négociations à l'obtention d'une mesure de soutien budgétaire et fiscal spécifique ; il réclame également une réforme des registres d'immatriculation des navires.

Enfin, dans le **transport aérien**, la discussion a été ouverte en commission nationale mixte dès le mois de septembre 1998, aussi bien pour le personnel au sol que pour le personnel navigant.

L'objectif de ces discussions étant pour le personnel au sol d'effectuer un diagnostic (état des lieux) préliminaire à la négociation et pour le personnel navigant de cadrer le contenu de la négociation, notamment sur les modalités de décompte du travail effectif.

En ce qui concerne le personnel navigant, la question de la réduction du temps de travail défini en nombre d'heures de vol suscite un certain nombre de débats

Ceux-ci portent notamment sur l'éventualité de l'intégration d'autres temps que le temps de vol, sur le nombre de jours libérés, sur le choix des plafonds d'heures de vol à retenir.

2.2.3 Incidence sur les accords d'entreprise

Au 31 août 1999, 250 accords d'entreprise ont été signés dans les transports conduisant à la création de 11.000 emplois. Ils concernent 290.000 salariés, dont 48.000 dans les entreprises privées et 242.000 au titre des accords conclus dans les Grandes Entreprises Nationales.

Le rythme des signatures d'accords s'est notablement accéléré ces derniers mois (au 1^{er} mars 1999, 56 accords étaient recensés par l'Inspection Générale du Travail et de la Main d'œuvre des Transports (IGTMOT) concernant 17.117 salariés seulement). La croissance importante du nombre de salariés couverts s'explique en grande partie par la signature d'accords dans des entreprises de grande taille (Air France, SNCF, RATP).

Ces accords ont permis la création (ou la préservation) de 11.000 emplois environ, soit plus de 10 % des emplois déjà créés pour l'ensemble des secteurs d'activité dans le cadre du dispositif d'incitation à la RTT. Dans 96 % des cas, il s'agit d'accords conclus à titre offensif, ce qui représente une part plus importante que pour l'ensemble de l'activité (3/4 d'accords offensifs, 1/4 d'accords défensifs).

Selon les données de l'IGTMOT, un accord crée davantage d'emplois dans le transport (20 en moyenne hors SNCF, RATP et Air France contre 15 dans les activités autres que le transport).

Des données plus complètes figurent en annexe 2 de la présente note.

Dans la plupart des cas les entreprises bénéficient de **l'allègement des cotisations sociales**. Cet allègement n'a pas été sollicité dans 6 % des cas seulement, notamment lorsque l'accord émane d'une entreprise ayant déjà un horaire inférieur à 39 heures.

Par ailleurs, 18 accords, soit 7 % du total, ont bénéficié du **dispositif spécifique prévu par la circulaire du 31 juillet 1998** en faveur des entreprises de transport routier de marchandises qui ont réduit la durée de service de leurs conducteurs selon les modalités prévues par ce texte spécifique.

D'une façon générale, l'engagement d'embauche est légèrement supérieur aux seuils prévus par la loi. Il prend la forme essentiellement de recrutements sous contrats à durée indéterminée : quelques accords prévoient le passage des temps partiels à temps complet. D'autres, peu nombreux également s'orientent vers la transformation des CDD en CDI.

Les signataires

Dans la grande majorité des cas, les délégués syndicaux ont signé les accords. La CFDT en signant 194 accords totalise au 31 août 1999 plus de la moitié des signatures syndicales. L'implication de la CGT progresse avec la signature de 91 accords, de même que celle de FO avec 59 accords signés.

La dynamique des négociations a été étendue aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux puisque 55 accords sont signés par des salariés mandatés (29 mandatements émanant de la CFDT, 10 de la CGT). Le recours au mandatement reste toutefois moins important dans le transport que pour l'ensemble des secteurs où 6 accords sur 10 ont été signés avec un salarié mandaté

L'expression du personnel

Près d'un quart des accords ont fait l'objet d'une consultation des salariés, dans la quasi-totalité des cas sur l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales. Dans tous les cas, les salariés ont approuvé le projet d'accord qui leur était soumis.

Compte tenu du **référendum** organisé à ce sujet à la SNCF, la part des salariés ainsi consultés est prépondérante.

L'aide à la négociation

Outre le dispositif légal d'appui conseil qui a bénéficié à une vingtaine d'entreprises, les services de l'Inspection du Travail (transport) se sont mobilisés pour accompagner la démarche des entreprises en dispensant leurs conseils tant dans la phase préalable qu'au cours des négociations proprement dites.

Les entreprises de transport montrent toutefois une faible propension à recourir à un appui conseil extérieur contrairement aux autres secteurs qui ont souscrit globalement près de 6.000 conventions de ce type avec les DDTEFP.

Incidences sur les rémunérations

Dans la quasi-totalité des cas, l'accord prévoit **le maintien des rémunérations avec un gel ou une modération salariale** ultérieure pour une période de deux à trois ans.

Dans quelques entreprises, le maintien n'est assuré qu'en contrepartie d'un effort supplémentaire des salariés.

Dans les rares situations où une diminution de la rémunération est constatée, elle est de faible ampleur et ne concerne qu'une fraction réduite du personnel. Elle semble acceptée dans ces circonstances, grâce à différentes contreparties en temps ou sous d'autres formes.

Les services de l'Inspection du Travail Transport ont pu constater que le maintien des rémunérations n'exclut pas qu'apparaissent des baisses individuelles de revenus liées, par exemple, à une diminution des heures supplémentaires ou pour certains « roulants » à l'ajustement des remboursements des frais de déplacement à une diminution du nombre de jours de travail.

2.2.4 Le passage aux 35 heures

Les entreprises concernées

Dans le secteur privé, l'ampleur de la progression constatée à la fin du premier semestre de 1999 est due essentiellement au dynamisme de la négociation dans le transport routier. Ce secteur qui avait réagi assez tardivement à la mise en œuvre du dispositif a opéré un certain rattrapage avec 78 accords totalisés dans le TRM représentant un effectif de plus de 17.000 salariés.

Le transport de voyageurs est quant à lui concerné par 44 accords pour un effectif couvert de près de 4.300 salariés.

La part du transport urbain qui s'était engagé très tôt a connu une progression moins spectaculaire (53 accords au 31 août contre 32 en mai sur les 160 réseaux de province).

Les entreprises publiques, bien que les plus importantes en terme d'effectifs soient situées hors champ d'application de la durée légale du travail se sont inscrites dans le débat national sur le temps de travail.

Au terme de démarches comprenant une phase de diagnostic et des discussions approfondies, elles ont conclu des accords cadre permettant d'engager des négociations décentralisées par établissement ou par métiers. Le poids de ces GEN en termes d'effectifs concernés et de création d'emploi est important. (cf. annexe 1)

Dans le secteur privé, la taille moyenne des entreprises signataires d'un accord varie selon le mode d'activité. Dans le TRM, elle est de 230 salariés. Au 31 août 1995, 7 entreprises ou groupes de plus de 1.500 salariés avaient conclu un accord.

On recensait une vingtaine d'accords dans des entreprises de moins de 20 salariés, non tenues de réduire la durée du travail avant le 1^{er} janvier 2002. Dans le TRV, la taille moyenne des entreprises signataires est de 100 salariés.

De manière générale dans le transport routier, plus des trois quarts des salariés concernés actuellement par les accords sur les 35 heures relèvent d'entreprises de plus de 500 salariés.

Les salariés concernés

D'une façon générale, le champ d'application est très large puisque seuls 8 % des accords excluent totalement les cadres et 5 % les temps partiels.

Dans le transport routier de marchandises, les « grands routiers » sont pris en compte de manière peu significative : 7 % des accords sont conclus sur la base de la circulaire du 31 juillet 1998 qui aménage les conditions d'octroi des aides publiques en leur faveur.

Dans le transport aérien, l'accord-cadre du 12 janvier 1999 conclu à Air France n'est pas applicable aux personnels navigants pour lesquels un accord est en cours de négociation au niveau de la branche.

Dans les autres modes, les accords sont applicables de manière générale aux salariés non sédentaires : roulants dans les transports urbains, à la SNCF et à la RATP, navigants dans la navigation maritime et la navigation fluviale.

2.2.5 Les modalités d'organisation du temps de travail

Annualisation

L'annualisation de la durée du travail, essentiellement au moyen des diverses formules de modulation ou de mise en place de cycles est prévue par un certain nombre d'accords d'entreprise.

Les entreprises de transport ont dans le contexte d'incitation de la RTT recherché essentiellement à mettre en œuvre une adaptation des horaires de travail aux fluctuations d'activité saisonnières ou conjoncturelles.

Les formules destinées à allonger la durée d'utilisation des installations ou à allonger la durée d'ouverture des services. Ne sont prévues que par une minorité d'accords.

Ainsi, dans le TRM, seuls quelques accords permettent d'organiser le travail des conducteurs par relais.

Rythmes de travail

La diversité des formes de réduction reflète les aspirations des salariés et les contraintes des entreprises : réduction hebdomadaire par journée ou demi-journée, journées plus courtes, alternance de semaines courtes et longues, jours de repos sur l'année.

Cette dernière formule est la plus utilisée dans le secteur des transports même si différentes modalités peuvent se combiner dans une même entreprise.

Les cadres et les commerciaux voient plus fréquemment que les autres salariés leur temps de travail réduit par ajout de jours de repos et de congé.

Compte d'épargne temps

Hormis la RATP pour l'ensemble de ses agents et la SNCF et Air France pour les cadres, on dénombre peu d'accords prévoyant un compte d'épargne temps. Lorsqu'il est prévu, les utilisations les plus fréquentes concernent les congés de fin de carrière, de retraite anticipée, les congés pour convenance personnelle, création d'entreprise ou sabbatiques.

Salariés à temps partiel

On trouve des dispositions particulières au temps partiel essentiellement dans les accords conclus dans le transport routier de voyageurs et le transport urbain. Ces accords prévoient fréquemment la transformation des temps partiels en temps pleins. Dans quelques cas, une baisse des horaires au prorata du temps plein, avec maintien du salaire a été proposée aux salariés à temps partiel.

De manière générale, la plupart des entreprises ayant conclu un accord ont cherché à négocier en contrepartie de la réduction instituée la possibilité d'aménager le temps de travail des salariés de manière à adapter plus facilement leur activité aux variations de la production ou à allonger la durée d'utilisation des installations ou des véhicules.

Les petites entreprises ayant déjà conclu des accords de RTT se sont bien moins engagées dans cette voie.

Il est sans doute prématuré d'évaluer toutes les incidences de la mise en place de la RTT dans les transports. En particulier, il serait intéressant de savoir si cette démarche expérimentée dans de nombreuses entreprises de transport s'est déjà traduite par l'amélioration du service aux clients, l'augmentation du niveau de compétences des salariés et l'amélioration du climat social.

En ce qui concerne le climat social, la phase de préparation et de négociation des accords aura été dans certaines branches et certaines entreprises ponctuées par des conflits collectifs. La recherche d'accords équilibrés entre les partenaires sociaux n'aura pas toujours été facile bien que les différents objectifs du législateur soient de permettre d'aboutir à une certaine convergence entre les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise, tout en prenant en compte l'intérêt de la collectivité nationale et de l'emploi.

II – 3. - Problématiques actuelles de la RTT dans les transports

Bien que la progression du nombre d'accords signés dans les entreprises au cours des derniers mois soit importante, il n'en demeure pas moins que le nombre d'entreprises de transport routier couvertes par un accord **d'ARTT** reste faible eu égard aux effectifs de ce secteur ; certes plus de 90% des entreprises de Transport routier de marchandises comptent moins de 20 salariés et ne seront donc concernées qu'en 2002.

Dans le transport aérien, à l'exception de l'accord conclu à Air France, on ne constate pas un grand empressement de la part des compagnies aériennes régionales dont un certain nombre seront concernées à l'échéance du 1er janvier 2000.

La conclusion d'accords de branche dans ces différents secteurs permettra de définir un cadre à la négociation d'entreprise et de régler un certain nombre de problèmes spécifiques d'ordre juridique et pratique.

La dynamique de la négociation peut en effet être actuellement freinée par un certain nombre de difficultés juridiques, organisationnelles et structurelles dans le cas de certaines activités.

2.3.1 Difficultés juridiques

Sur le plan juridique, les difficultés les plus importantes paraissent être les suivantes :

La mise en œuvre de la RTT dans les transports ne pose pas véritablement de difficulté notable en ce qui concerne les personnels sédentaires dont la durée du travail obéit pour le secteur privé à la réglementation générale.

Par contre les personnels roulants et navigants également concernés à priori, connaissent des spécificités fortes au regard des normes réglementaires régissant leur temps de travail

fréquemment par équipe et par roulement Le caractère mobile de leur activité rythmée par des déplacements plus ou moins lointains d'une durée variable s'accompagne d'une organisation du travail particulière.

Dans le transport routier de marchandises par exemple, si la durée du travail des conducteurs routiers salariés est régie par les dispositions du code du travail et du décret 83- 40 du 26 janvier 1983 modifié, applicables à tous les salariés d'entreprises de transport routier et activités auxiliaires de transport, d'autres textes spécifiques aux conducteurs sont venus se superposer à des dispositions réglementaires déjà dérogatoires.

Existence de conflits de normes

Ainsi, le règlement social européen n° 3820/85 du 20.12.85, dit de sécurité routière, régissant les durées de conduite et de repos, fixe des normes plus élevées dans ces domaines. L'accord de branche du 23 novembre 1994 applicable aux conducteurs « grands routiers » se référant de son côté à la notion de temps de service prévoit des durées maximales différentes et en tout état de cause supérieures à celles du décret précité.

Ces deux derniers textes sont devenus au fil du temps une référence pour les transporteurs en lieu et place du droit du travail, en ce qui concerne l'utilisation des conducteurs longue distance notamment. Les pratiques de contrôle de l'application de la réglementation ont été établies de manière usuelle autour des limitations qu'ils prévoient Bien entendu, les juridictions lorsqu'elles sont saisies, ne manquent pas de rappeler l'existence de la norme légale ou réglementaire considérée d'ordre public.

En pratique, les enquêtes relatives aux conditions de travail des conducteurs routiers longues distances indiquent que si les durées hebdomadaires de conduite n'excèdent pas les 45 heures prévues par la réglementation européenne, les durées totales du temps de service en revanche peuvent dépasser 60 heures par semaine. Cela n'est pas surprenant compte tenu du fait que les conducteurs ne conduisent que 60 à 75% de leur temps de travail.

Il convient certes de déterminer si l'ensemble des temps passés au service de l'employeur constitue du temps de travail au sens de la réglementation. Ce débat qui n'est pas encore complètement tranché est de la compétence des partenaires sociaux qui pourront s'appuyer notamment sur les définitions qu'apportera la future directive communautaire.

Une autre difficulté réside du reste dans le fait que les discussions en cours au niveau européen à propos du projet de directive communautaire portent sur une limitation de la durée du travail hebdomadaire à 48 heures en moyenne sur une période de 4 mois et à 60 heures au maximum alors que, en l'état actuel, la durée légale du travail de 35 heures serait applicable sans distinction à l'ensemble des activités relevant de la réglementation du travail.

Les organisations patronales de transporteurs soulignent ce qui leur semble être un paradoxe. Elles contestent également devoir appliquer dans l'avenir les nouvelles limitations de la durée du travail (42 heures par semaine au lieu de 48 actuellement).Elles demandent par conséquent une adaptation de la loi aux spécificités de leur activité.

Il convient à cet égard de rappeler que la circulaire du 31 juillet 1998 adapte le dispositif d'aide à la réduction du temps de travail prévu par la loi du juin 1998 aux entreprises de transport routier afin de tenir compte des progrès accomplis dans la voie de la normalisation des conditions de travail de leurs conducteurs.

Un faible nombre d'entreprises s'est jusqu'à présent engagé dans la conclusion d'un accord dans le cadre de ce que prévoit la circulaire précitée.

Le personnel navigant de l'aviation civile est régi quant à lui par les dispositions du Code de l'Aviation Civile fixant des normes de temps de travail en terme de temps de vol. Une

correspondance avec le Code du travail est toutefois établie par le CAC, aux termes duquel la durée mensuelle moyenne de 75 heures de vol équivaut à la durée légale du travail.

Les règles relatives aux repos, aux durées maximales et aux heures supplémentaires sont également dérogatoires au droit commun du travail en prévoyant notamment des limitations trimestrielles et annuelles des durées de vol. La conclusion d'un accord de branche sur la RTT dans ce secteur nécessitera certainement la modification des textes législatifs et conventionnels applicables.

Les autres modes de transport connaissent également une réglementation spécifique, fréquemment dérogatoire pour les personnels sédentaires et mobiles. Ainsi, l'accord cadre conclu à la SNCF est susceptible d'entraîner la modification de certaines dispositions statutaires ou réglementaires.

S'agissant du transport urbain, il a été souligné précédemment que les signataires de l'accord conclu au niveau de la branche faisaient de la modification de l'arrêté de 1942 le préalable à l'application de cet accord.

2.3.2 Difficultés relatives à l'organisation de l'activité

L'organisation de l'activité présente également de fortes spécificités. On peut relever tout d'abord certaines situations particulières telles que celle du personnel navigant de la navigation fluviale dite classique. Ce personnel exerce son activité à bord de navires qui constituent également son lieu de principale habitation.

Cette particularité n'a toutefois pas empêché que le premier accord de branche conclu dans les transports en matière de RTT ait été signé dans ce secteur d'activité.

De manière plus générale l'activité des navigants de l'aviation civile comme de la marine marchande est organisée dans le cadre d'un travail en équipes alternant les périodes embarquées et les périodes de repos à terre. De surcroît les périodes à bord peuvent être longues et l'organisation du travail sous forme de quarts laisse quelque temps libre.

Ces différentes caractéristiques rendent certainement plus difficile la mise en œuvre d'une RTT dans ces activités. Ces difficultés ne semblent toutefois pas insurmontables. Certes, elles peuvent entraîner une plus grande complexité dans la gestion des équipages et des roulements de service, ce qui peut nécessiter la mise en place d'outils appropriés et éventuellement le recrutement de « gestionnaires des temps ».

Dans certains cas des solutions simples ont été retenues par les partenaires sociaux de tel ou tel secteur. Ainsi, dans la navigation fluviale classique, l'attribution de jours de repos supplémentaires permet de répondre à la situation de salariés dont le lieu de travail constitue également le lieu d'habitation.

De manière plus générale, la loi du 13 juin 1998 offre suffisamment de possibilités d'aménager la réduction de du temps de travail pour que chaque entreprise et chaque salarié, quel que soit le secteur d'activité puissent trouver des solutions adaptées à leurs besoins propres.

2.3.3 Difficultés structurelles :

Il est certes plus aisé de procéder à une réduction du temps de travail dans le cadre des normes prévues par le dispositif législatif d'incitation et d'orientation lorsque la durée du travail effectivement pratiquée est proche de la durée légale actuelle, voire inférieure.

Dans le transport routier de marchandises, cela n'est pas de manière générale le cas pour nombre de conducteurs. Certes, de nombreuses entreprises s'inscrivent dans la

démarche du Contrat de progrès ont réduit de manière souvent significative la durée du travail de leurs conducteurs ces dernières années.

Dans certains cas, la réorganisation de l'activité à travers l'instauration de systèmes de relais, par exemple, s'est accompagnée de la mise en place d'horaires de travail comparables à ceux des autres salariés. Ces expériences innovantes sont plutôt le fait d'entreprises d'une certaine importance. Dans la plupart des entreprises de petite taille notamment, le passage d'un mode artisanal à un mode quasi industriel de fonctionnement nécessitera du temps.

Afin d'éviter que le dualisme du secteur ne s'accroisse et que l'écart entre les entreprises en capacité d'évoluer rapidement et celles dont la petite taille peut constituer un handicap à cet égard ne se creuse, il importe d'encourager les solutions innovantes et de parfaire les moyens mis en œuvre afin de prévenir les difficultés de recrutement que connaissent plus particulièrement certaines activités.

L'Observatoire des conditions économiques et sociales du transport en cours de mise en place au CNT pourra, dans la mesure où il réunit l'ensemble des acteurs du transport, outre son rôle premier de réflexion concertée, s'attacher à promouvoir les expériences les plus significatives.

ANNEXE 1 : (Accords conclus dans les grandes entreprises nationales (GEN) de transport)

Les principales entreprises publiques de transport se sont inscrites dès l'automne 1998 dans la négociation des 35 heures, répondant ainsi à l'exigence d'exemplarité attendue par le gouvernement de la part des entreprises publiques en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail. Parmi ces GEN, la SNCF et la RATP ne sont pas assujetties à la loi du 13 juin 1998 du fait de leur soumission au régime particulier issu de la loi du 3 octobre 1940.

- A la **Compagnie Nationale Air France**, un **accord cadre triannuel** sur la réduction du temps de travail, l'emploi et les salaires a été **signé le 12 janvier 1999** par la Direction et les syndicats CFDT et FO.

Cet accord cadre concerne le personnel au sol, hors cadres dirigeants (près de 24.000 agents) et permettra la création de 4.000 emplois sous contrat à durée indéterminée.

En outre, l'accord garantit l'emploi pendant la durée de validité, programme le recul des emplois à temps partiel non choisis et des CDD, ainsi que la possibilité de bénéficier de préretraites progressives.

La négociation avait été précédée par une phase d'audit réalisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Cette démarche préalable a permis une réflexion collective sur les enjeux organisationnels des 35

heures. Ainsi, la recherche de formes innovantes d'organisation du travail pourra s'appuyer sur les bases suivantes :

cycles de 12 semaines

modulation de type III dans la limite de 43 heures par semaine

jours de repos supplémentaires.

L'accord prévoit également des dispositions spécifiques à certaines catégories (par ex. 22 jours maximum de congé RTT par an ou compte épargne temps pour les cadres).

Dans le cadre de l'accord cadre qui renvoyait à la négociation par établissement les modalités d'application des différents principes retenus, 17 établissements de métropole et d'outre-mer avaient conclu un accord avant l'échéance prévue du 15/06/99 (pour application au 1/11/1999). Ces accords ont été signés par la majorité des syndicats du personnel au sol.

- La **SNCF** a également fait appel à l'ANACT afin d'étudier les temps de travail effectif des cheminots.

A la suite de cet audit et de contacts avec les organisations syndicales, des négociations avaient été prévues à trois niveaux :

au plan national afin de définir un cadre global

par métiers

et par établissement.

Les négociations au niveau national ont débouché sur **l'accord national du 7 juin 1999**. Cet accord signé par les syndicats CGT, CFDT et SNCS faisant l'objet d'une consultation du personnel sur initiative syndicale a recueilli l'approbation de 61 % des votants (représentant 47,5 % de l'effectif).

L'accord comporte un préambule selon lequel « ... pour la première fois de leur histoire, la SNCF et ses personnels conviennent de mesures garantissant sur une période pluriannuelle, un accroissement significatif des effectifs au statut. Les parties signataires affirment également leur volonté commune de mettre à profit les dispositions du présent accord national pour conduire les évolutions de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise nécessaires à de meilleurs services aux clients et à la collectivité ainsi que l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise afin de conforter le service public. »

Au nom du « renforcement de l'efficacité », le deuxième article précise que « le passage aux 35 heures conduit en tout état de cause à modifier les organisations en place » et définit les grandes lignes des évolutions à venir : « réactivité accrue (...) meilleure disponibilité (...), dialogue social de qualité (...) ».

Selon les dispositions générales sur le temps de travail, de nouveaux régimes de travail sont mis en place en remplacement de ceux existants, le principe retenu étant celui de la réduction du nombre d'heures annuelles travaillées par octroi de repos supplémentaires.

Le régime de travail des roulants fait l'objet d'un traitement spécifique. Les dispositions qui les concernent sont retenues « à titre temporaire jusqu'à la fin de l'année 2002 », date à laquelle un bilan sera effectué.

Les cadres se voient attribués des jours de repos supplémentaires qui alimentent un compte temps.

Le volet emploi prévoit le **recrutement de 25.000 agents au statut sur les trois années** 1999, 2000 et 2001. Ces recrutements seront réalisés par embauches à temps complet ou partiel et admission au statut de CDI.

La DGEFP estime à 6500 le nombre d'emplois créés du fait de la RTT.

Enfin, aux termes de l'accord, les salaires seront maintenus avec modération des évolutions.

- **A la RATP**, après la réalisation et la présentation de l'état de la réalité du temps de travail, la négociation s'est déroulée au premier semestre 1999 en vue de la conclusion d'un accord transversal définissant les principes communs à retenir pour une négociation décentralisée par métiers.

Dans ce cadre, un **accord d'orientation** portant engagement de négociations a été **signé le 2 juillet 1999** par les syndicats de la CGT, la CFDT, la CFTC, la CGC et la CSA.

Les négociations décentralisées ont pu démarrer dès la rentrée de septembre avec l'ambition de conclure un accord final avant la fin de 1999.

Selon l'accord signé, la réduction du temps de travail de 38 à 35 heures pourra intervenir par augmentation des jours de repos, semaine de 4 jours, formes variées de temps partiel, compte épargne temps.

L'accord prévoit que les effectifs de l'entreprise seront **portés à 40.000 agents en 2001** par création d'emplois statutaires à temps plein.

Le passage à la durée de 35 heures par semaine en moyenne sur l'année est prévu sans aucune perte de rémunération.

L'accord final devra consolider l'ensemble des mesures négociées et préciser leurs éventuelles conséquences sur le cadre réglementaire en vigueur à la RATP.

- **L'établissement public Aéroports de Paris**, bien que figurant sur la liste des organismes exclus de la loi du 6 juin 1998, a ouvert une négociation sur la réduction du temps de travail le 15 février 1999.

La direction proposait notamment :

une réduction effective de la durée du travail à 35 heures avec une durée inférieure à ce seuil pour les agents passés déjà à 35 heures.

Un décompte du temps de travail des cadres en jours de travail avec des jours de récupération à l'année.

1.200 embauches, dont 500 créations nettes d'emploi.

Elle souhaitait obtenir en contrepartie une annualisation du temps de travail et un gel des mesures générales d'augmentation des salaires.

Les organisations syndicales ont jugé insuffisantes les propositions de la direction en matière de création d'emploi. Opposées à toute modération salariale et à tout dispositif d'annualisation, leurs positions restent éloignées de celles de la direction.

Toutefois les chances de succès d'une négociation ne semblent pas compromises, le dialogue se poursuivant sur ce thème.

ANNEXE II (Réduction du temps de travail et création d'emplois dans les transports terrestres)

(Source DTT-STAS)

Les transports terrestres, avant l'échéance de l'an 2000 prévue par la loi du 13 juin 1998, se sont engagés massivement dans la démarche de réduction du temps de travail et de création d'emplois. Au 15 juillet 1999, on comptait 97 accords d'entreprise couvrant 241 032 salariés et créant 27 905 emplois (source DTT et IGT MOT).

La plupart des accords conclus font appel à l'aide financière de l'Etat prévue par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui est accordée aux entreprises qui, en application d'un accord collectif, réduisent la durée du travail de leurs salariés d'au moins 10 % en portant le nouvel horaire collectif à 35 heures et créent au moins 6 % d'emplois. Certaines branches et certains secteurs n'entrent pas dans le champ d'application de la loi parce qu'ils relèvent de dispositions spécifiques en matière de durée du travail : c'est le cas notamment des transports urbains, de la SNCF et de la RATP. Les transports urbains ont été inclus dans le champ de l'article 3 de la loi. Les entreprises publiques SNCF et RATP, qui n'entrent pas dans le champ de l'aide de droit commun, ont conclu, sans aide, des accords de réduction du temps de travail avec créations d'emplois.

a) Les transports urbains

Les transports urbains constituent l'activité de transport terrestre où la dynamique conventionnelle a été la plus importante au niveau déconcentré des entreprises. En outre la branche a conclu le 22 décembre 1998 un accord-cadre qui facilite la conclusion des accords d'entreprise. Au 15 juillet 1999, 35 réseaux sur 160 (soit 22 % des réseaux) ont signé un accord. Ces accords couvrent 12 325 salariés, soit 36 % des 34 000 salariés de la branche. Ils ont conduit à la création de 791 emplois, soit 2 % des effectifs de la branche, et plus de 6 % des effectifs concernés.

b) Les transports routiers

Les entreprises de transports routiers peuvent bénéficier de l'aide de droit commun prévue par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998. Elles sont aussi concernées par l'aide prévue par la circulaire du 31 juillet 1998 qui prend en compte les spécificités des conditions de travail des personnels roulants de la branche et notamment l'assujettissement de ces personnels à un horaire individuel.

Dans le transport routier de marchandises, qui compte 375 000 salariés, un accord collectif national de branche a été conclu le 26 juillet 1998 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans l'activité du transport de fonds. 28 accords d'entreprises ont été signés dans le transport routier de marchandises au 15 juillet couvrant 9 851 salariés et créant 565 emplois. 5 accords ont été signés sur la base de la circulaire du 31 juillet 1998.

Dans le transport routier de voyageurs, 18 entreprises ont conclu un accord, soit 1% des 1 800 entreprises du secteur, couvrant 2 393 salariés. Ces accords conduisent à la création de 160 emplois.

c) La SNCF et la RATP

La SNCF a conclu un accord de réduction du temps de travail le 7 juin 1999. Cet accord prévoit la création de 25 000 embauches au statut dans les trois prochaines années (1999 à 2001).

Quant à la RATP, l'accord signé le 2 juillet 1999, qui est un accord-cadre ayant vocation à être décliné ensuite par métiers, prévoit d'accompagner la réduction du temps de travail de 1 200 créations d'emplois. L'entreprise devrait ainsi compter 40 000 emplois statutaires à la fin de l'année 2001.

d) Les autres secteurs des transports terrestres

La processus de réduction du temps de travail et de création d'emplois a touché d'autres secteurs des transports terrestres.

Ainsi, dans **la branche de la manutention ferroviaire**, (5000 salariés), 5 accords d'entreprises ont été conclus, après qu'a été conclu un accord de branche signé le 16 octobre 1998. Ces accords couvrent 1 499 salariés, soit 30 % des salariés de la branche, et prévoient la création de 84 emplois.

Dans la **branche de la propreté urbaine**, (25 000 salariés), 3 accords ont été signés couvrant 523 salariés et prévoyant la création de 76 emplois.

La **branche des remontées mécaniques** (15 000 salariés) n'a pas encore conclu d'accord collectif national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. 5 entreprises ont conclu un accord concernant 465 salariés et créant 19 emplois.

La **branche du transport fluvial** (1800 salariés) a conclu deux accords collectifs nationaux le 23 juillet 1998, prévoyant notamment le passage, pour la flotte classique, de 39 heures à 36 heures 23.

Enfin, le **Port Autonome de Paris** a conclu, pour ses 176 agents de droit privé qui relèvent du champ d'application de la loi du 13 juin 1998, un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail qui prévoit la création de 10 emplois.

ÉTAT D'AVANCEMENT
DU CONTRAT DE PROGRES (ASPECTS SOCIAUX /
ASPECTS CONTROLE
ET SANCTIONS)

RAPPEL INTRODUCTIF

Les manifestations de blocage des routes de juillet 1992 ont été le révélateur, au-delà de la question du permis à points, de la profondeur du malaise que connaissait le secteur des transports routiers de marchandises au début de la décennie.

A la suite de ce mouvement des transporteurs et des conducteurs routiers et des négociations qui y ont mis un terme, le gouvernement a souhaité qu'une analyse approfondie de la situation économique et sociale de ce secteur soit effectuée.

Il a chargé un groupe de travail de faire un ensemble de propositions destinées à accompagner la modernisation de la profession et à établir les conditions d'une concurrence loyale entre les partenaires des transports. Ce groupe présidé par M. G. DOBIAS, Directeur Général de l'INRETS, a été mis en place par le Commissariat Général du Plan en juin 1993.

Il comprenait les représentants des administrations concernées, des organisations professionnelles et syndicales ainsi que des personnalités qualifiées.

Dans une première étape, le Groupe a proposé fin 1993 une première série de mesures, dites d'urgence, destinées à assainir l'activité du Transport routier de marchandises notamment à travers le renforcement des contrôles et des sanctions.

Dans une seconde étape, le rapport final intitulé « Contrat de progrès pour le transport routier de marchandises » a été déposé en mars 1994.

Ce document comporte une présentation générale suivie de 46 fiches. Les 23 premières fiches reprennent les mesures d'urgence proposées dans le rapport précédent classées en cinq chapitres : accès à la profession, accès au marché, contrôle, sanctions, information.

Les 23 fiches suivantes comportent de nouvelles propositions qui se déclinent en trois volets :

- Un volet social
- Un volet économique
- Un volet relatif à l'organisation de la profession et à l'amélioration des relations chargeurs-transporteurs.

La plupart de ces dernières propositions ont été mises en application, de manière progressive, **à travers un ensemble de mesures législatives, réglementaires et conventionnelles** intervenues dans le cadre des préconisations des deux rapports DOBIAS. Des mesures d'ordre administratif ont été en outre mises en œuvre dans certains domaines tels que le contrôle ou l'emploi par voie de circulaires ou de simples directives.

Malgré cette multiplicité de textes d'origine et de nature juridique diverse, l'ensemble des mesures arrêtées ou négociées présente un caractère relativement homogène soutenu par une même unité d'inspiration.

L'on peut néanmoins opérer les distinctions suivantes :

A propos de leur nature juridique et de leurs conditions d'élaboration, les mesures arrêtées dans les domaines économique et organisationnel, qui sont les plus nombreuses, trouvent essentiellement leur source dans des dispositions législatives et réglementaires.

Par contre, dans le domaine social, le recours à la négociation d'accords collectifs conclus entre partenaires sociaux a prévalu. Parmi ces accords, se distinguent particulièrement l'accord sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance » conclu le 23 novembre 1994 et l'accord cadre relatif à la formation obligatoire

des conducteurs routiers « marchandises », conclu le 20 janvier 1995. Ces deux textes peuvent être qualifiés de fondateurs d'une véritable démarche de progrès dans la branche.

Au niveau de l'importance des différentes dispositions édictées par les pouvoirs publics se détachent deux textes de loi constituant des étapes importantes de la mise en œuvre du contrat de progrès.

Il s'agit de la loi du 1^{er} février 1995 dite « loi de modernisation » et de la loi du 6 février 1998 « tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier ». Ces deux lois constituent les pièces maîtresses d'un dispositif comportant également un grand nombre de mesures réglementaires dont la publication étalée dans le temps depuis 1994 ne facilite pas du reste la lisibilité de l'ensemble.

Malgré la stratification de ces textes, il apparaît que les différentes mesures prises ont un caractère complémentaire. On peut considérer que de manière générale la politique des transports routiers s'est articulée ces dernières années autour des préconisations du contrat de progrès.

Afin d'évaluer périodiquement l'état d'avancement des mesures proposées dans le rapport DOBIAS, plusieurs **bilans** ont été effectués les premières années de mise en œuvre. En 1996, un groupe de travail constitué sur l'initiative de l'administration a été chargé de **travaux d'approfondissement** du contrat de progrès. Nous procéderons sur la base de ces divers travaux à un bilan actualisé des aspects sociaux du contrat de progrès. Le volet contrôle du respect de la réglementation sociale sera également abordé du fait de son caractère complémentaire.

I - LE VOLET SOCIAL DU CONTRAT DE PROGRES

Une confusion est fréquemment effectuée entre le Contrat de Progrès, comportant un ensemble de dispositions de modernisation économique, organisationnelle et sociale avec l'accord du 23 novembre 1994 qui n'est que l'un des éléments, certes essentiel, du volet social du contrat de Progrès.

Ce volet social se décline lui-même en quatre chapitres :

- Un chapitre relatif à la réduction des temps d'activité et à la transparence
- Un chapitre formation professionnelle.
- Un chapitre emploi et qualification
- Un chapitre sécurité du travail

Plusieurs mesures d'accompagnement ont été également prévues par le rapport DOBIAS.

1.1 - Réduction des temps d'activité et transparence

■ 1.1.1 Genèse de l'accord du 23 novembre 1994

Il s'agissait dans l'esprit du Groupe DOBIAS de rechercher, en premier lieu, à prendre en compte de manière objective dans la détermination des temps d'activité, l'ensemble des temps de conduite et des temps autres que la conduite et de substituer à la pratique généralisée de la forfaitisation des temps et des rémunérations une **transparence des temps accomplis par le conducteur**.

La seconde étape du processus visait à **inciter à une réduction des temps d'activité**.

Ce **double objectif** était précisé par deux fiches différentes (24 et 29).

La fiche 24 sur la transparence concerne le décompte des temps de travail et l'établissement du bulletin de salaire qui doit faire apparaître distinctement tous ces temps.

La fiche 29 est relative à la réduction par étapes successives des temps d'activité des conducteurs routiers pour atteindre un objectif de 48 heures en moyenne sur 12 semaines pour les conducteurs grandes distances et 46 heures pour les conducteurs retournant quotidiennement à leur domicile.

Les différentes normes prévues visaient, à terme, à **inscrire les durées effectives d'activité dans le cadre des limitations maximales prévues par le droit commun du travail.**

Elles permettaient en outre de prendre en compte les évolutions européennes susceptibles d'aboutir dans le cadre de la discussion ouverte au plan de l'UE à propos du mémorandum social présenté par le gouvernement français et de la proposition contenue dans le livre blanc de la Commission de modification du règlement sur les temps de conduite et de repos afin d'harmoniser les conditions de travail dans le transport routier entre pays membres de l'UE.

Les fiches 24 et 29 renvoyaient aux partenaires sociaux le soin de déterminer par la négociation collective les moyens de parvenir aux objectifs définis à travers une large concertation.

C'est l'objet de l'accord du 23 novembre 1994 sur la transparence, l'identification et le décompte des temps d'activité des conducteurs « grands routiers ».

Brièvement, l'accord précité prévoyait que **sa mise en œuvre serait réalisée par étapes**. La première d'entre elles était, au 1^{er} octobre 1995, la transparence des heures effectivement passées par les conducteurs « grands routiers » au service de leur employeur et du bulletin de paie, la rémunération effective de ces heures, l'attribution de repos récupérateurs dans les conditions prévues par l'accord. La durée des temps de service ne devait pas excéder 240 h. par mois et 60 h. en semaine isolée.

Les autres étapes relatives à la poursuite de la diminution des temps de service par les conducteurs concernés ont été fixées à 230 h. par mois – 56 h. en semaine isolée, au 1^{er} janvier 1997, à 220 h. par mois au 1^{er} janvier 1998 et 200 h. par mois au 1^{er} janvier 1999. Les deux derniers paliers ont toutefois été subordonnés à la mise en œuvre **d'une harmonisation européenne des temps de travail.**

L'accord du 23 novembre 1994 a été signé par l'Union des Fédérations de Transport et l'UNOSTRA d'une part, et les fédérations syndicales de la CFDT et de FO.

Il prévoyait pour sa mise en œuvre la **conclusion d'accords d'entreprise dans les entreprises** où existent un ou plusieurs délégués syndicaux.

Egalement, dans le souci de ne pas écarter de l'application de cet accord de branche les entreprises, petites généralement, dépourvues de délégués syndicaux, la mise en œuvre y était prévue à travers **des initiatives** que le chef d'entreprise envisageait de prendre après en avoir informé l'Inspection du travail des transports.

■ 1.1.2 - Mise en œuvre de l'accord du 23.11. 1994 et portée

Evaluation de la transparence par l'Inspection du travail des transports

L'Inspection du Travail des Transports a été expressément chargée de veiller à la bonne application de l'accord sur les temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance », conformément à la mission générale de ce service.

Ce service a publié en 1997 **un compte-rendu** de l'activité qu'il a déployée pendant les trois premiers trimestres de 1996 afin d'accompagner la mise en œuvre dans les entreprises de l'accord du 23 novembre 1994.

Selon le recensement effectué par l'Inspection, 10.540 établissements employant des conducteurs routiers longue distance ou zone longue étaient concernés par l'accord. 13 % seulement l'appliquaient effectivement à fin septembre 1996 alors qu'ils étaient 53 % à avoir manifesté initialement leur intention de s'inscrire dans le processus en adressant une initiative à l'Inspection du travail ou en ouvrant des négociations.

271 accords d'entreprise avaient été conclus à cette date, ce qui représentait plus de la moitié des entreprises concernées dotées d'une délégation syndicale (516).

L'Inspection a constaté au premier semestre 1996 **une amélioration notable** de la **transparence** pour les grands routiers (63% commutant correctement le sélecteur d'enregistrement des différents temps) alors que cette commutation était effective dans seulement moins de 50 % des cas pour les autres conducteurs.

En février 1999, les **résultats d'une opération baptisée « feuilles d'automne »** ont été communiqués par l'Inspection du Travail Transports. Consistant en un contrôle simultané effectué dans toutes les régions métropolitaines entre le 18 et le 22 janvier 1999, cette action concertée a porté sur l'examen de 11.622 disques de la période d'octobre 1998. L'analyse de ces disques concernant 499 conducteurs appartenant à 160 entreprises au total a permis de procéder aux **différents constats suivants** :

79 % des conducteurs **manipulaient correctement** l'appareil de contrôle

Evolution du taux de manipulation par les conducteurs (Source Inspection du travail des transports)

Période	1 ^{er} semestre 1996	1 ^{er} semestre 1997	2 ^{ème} semestre 1997	Octobre 1998
Longue distance	63 %	69 %	72 %	
Courte distance	49 %	58 %	56 %	
Opération « feuille d'automne »				79 %

- 78 % des entreprises contrôlées procédaient à la **lecture des disques** (70 % étant équipées d'un lecteur informatisé).
- 71 % des conducteurs voyaient leur activité récapitulée sur un **relevé mensuel d'activité**.

Le taux de transparence moyen issu du rapport entre le nombre d'heures lues sur les bulletins de paie et celui constaté sur les disques est depuis 1996 supérieur à 90 %. Il s'établissait en octobre 1998 à 93 % pour la longue distance et à 94 % pour la courte distance. Ce niveau de concordance élevé traduit les progrès accomplis en matière de transparence alors que pendant des décennies les conducteurs salariés étaient pour la plupart rémunérés de manière forfaitaire.

Evolution des temps de service (Enquête DTT – SES - SOFRES)

Afin d'évaluer les conditions d'application de l'accord du 23 novembre 1994, l'administration a mis en place une **enquête trimestrielle auprès des conducteurs routiers**. Cette enquête permanente est menée depuis avril 1995 (l'accord précité étant d'application effective à partir du 1^{er} octobre 1995). Elle consiste à interroger chaque trimestre 750 conducteurs sur leur activité au cours de la semaine précédente.

Les résultats de cette enquête ont été publiés dans « La durée du travail des conducteurs routiers » deux ans d'enquête (SES – mars 1998) pour la période d'avril

1995 à septembre 1997. Les résultats portant jusqu'à la mi 1998 ont été publiés dans le bilan social annuel du TRM (décembre 1998).

Après avoir baissé d'environ 2 heures dans les 3 trimestres suivant l'application de l'accord, les temps de service ont ensuite augmenté en 1997 et 1998 quel que soit le rythme d'activité.

Si à la fin du premier semestre 1998, il baissaient d'une heure, la forte reprise de l'activité en fin d'année n'a pas conforté cette tendance.

On peut malgré tout observer à travers l'examen de l'évolution de la distribution de la durée du travail autour de la moyenne une légère diminution de la proportion de conducteurs effectuant plus de 70 heures par semaine.

En outre, on constate d'après les données communiquées qu'en fait la diminution du temps de service est plus nette pour les conducteurs rentrant chaque jour au domicile, catégorie a priori non concernée par l'accord.

Dans le cadre de l'opération « Feuilles d'automne », l'Inspection du Travail -Transports a procédé au calcul de la moyenne de l'ensemble des durées de service constatées par lecture selon le système informatique Solid des disques prélevés et analysés. Ses constatations font état de durées de service moins élevées que celles ressortant de l'enquête de la DTT et de SES.

L'écart entre les résultats de l'enquête permanente et ceux de l'opération effectuée par l'Inspection du Travail apparaît élevé. Certes, il s'agissait pour celle-ci de faire simplement une photographie de la situation à un moment donné. En outre, cette enquête ponctuelle qui ne prend pas en compte par nature les variations saisonnières d'activité ne prétend pas non plus à la rigueur scientifique d'une enquête statistique en matière de choix de l'échantillonnage des entreprises notamment.

Compte tenu de la divergence apparue, l'initiative prise par l'administration de faire réaliser dès cette année une enquête spécifique à l'instar de celles effectuées en 1978, 1983 et 1993 paraît opportune d'autant que la méthodologie de l'enquête permanente est l'objet de controverses, certaines organisations professionnelles comme la FNTR en soulignant les imperfections.

Il est vrai que la mesure de la durée du travail des conducteurs routiers est délicate car les personnes interrogées peuvent éprouver des difficultés à relater avec précision les horaires irréguliers qu'ils ont effectués pendant la semaine.

Aussi, la mise en œuvre dès 1999 d'une enquête lourde reposant sur une méthode plus approfondie pour la sélection de l'échantillon et le relevé des temps au moyen de carnets pourra permettre de valider ou d'invalider les résultats de l'enquête permanente et, en tout état de cause, de cadrer méthodologiquement cette enquête en fonction de variables actualisées.

Les progrès accomplis dans la modernisation sociale des entreprises

La mise en œuvre du contrat de progrès reposait en effet sur l'engagement ferme des organisations patronales et syndicales de parvenir par étapes à la diminution des heures de travail ainsi qu'à une meilleure transparence des temps consacrés par les transporteurs à la réalisation des prestations commandées et des temps passés par les conducteurs au service de leur employeur.

Si les indicateurs dont on dispose actuellement montrent une amélioration notable de la transparence, en revanche, les progrès paraissent moins apparents en matière de réduction des temps de service. Toutefois, plusieurs enquêtes qualitatives effectuées récemment telles que l'enquête réalisée par le cabinet ITHAQUE montrent qu'un processus de modernisation négociée des entreprises de TRM est en train de se diffuser lentement dans nombre d'entre elles, quelle que soit leur taille et leur activité, à travers la mise en œuvre des dispositifs d'incitation à la réduction négociée du temps de travail.

L'annexe n° 2 « contrat de progrès et modernisation des entreprises » présente une synthèse des différentes formules retenues par les entreprises qui se sont impliquées dans cette démarche et qui ont souhaité en tirer parti en mettant en place de nouveaux systèmes d'exploitation et de nouvelles organisations du travail.

Cette partie ne serait pas complète si n'étaient pas citées les différentes mesures réglementaires édictées par l'Administration pour conforter les dispositions de l'accord du 23 novembre 1994 relatives notamment à la transparence. Ainsi les décrets des 12 et 19 décembre 1996 ont-ils défini des modalités précises d'application et de suivi de la transparence dans les entreprises.

Le décret du 29 janvier 1998 rend applicables aux personnels de conduite de « courte distance » les dispositions du décret du 12 décembre 1996 sur le décompte des heures travaillées des personnels de conduite «grands routiers ». Si l'accord signé le 12 novembre 1998 par l'UFT et l'UNOSTRA d'une part, la CFDT et la CFTC d'autre part, remplace le décret du 19 décembre 1996 qui a fait l'objet d'une annulation de la part du Conseil d'Etat, certains principes définis par ce dernier texte ont été conservés par les signataires de l'accord précité.

1.2 - Renforcement de la formation professionnelle

■ 1.2.1 Evolution conventionnelle et réglementaire

La formation professionnelle fait l'objet de trois fiches du rapport DOBIAS.

La fiche 27 (professionnalisme et classification) affirmait le principe « qu'à terme tout conducteur routier devra avoir un degré de professionnalisme minimal acquis soit par une formation initiale complémentaire du permis de conduire, soit par l'expérience professionnelle assortie d'actions de formation professionnelle continue ».

Les fiches 25 et 26 détaillaient les dispositifs de formation à mettre en place ; elles prévoyait une formation initiale de 8 semaines et une formation continue axée sur la sécurité (d'une durée de 5 jours tous les cinq ans). Une mise à niveau facultative d'une durée de 120 heures était également prévue en équivalence à la formation initiale pour les conducteurs déjà dans la profession.

Les modalités concrètes devaient être déterminées par un accord de branche conclu dans le cadre de la Commission Consultative Nationale des Transports routiers.

Les propositions des fiches 25 et 26 ont été concrétisées par **l'accord-cadre du 20 janvier 1995**. Cet accord comporte deux volets relatifs respectivement à la formation initiale et à la formation continue.

D'une durée de 4 semaines (après le permis poids lourd), **la FIMO** concerne tout salarié occupant pour la première fois un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de poids total autorisé en charge (PTAC) sans être titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière, d'un brevet d'études professionnelles (BEP) de conduite et services dans le transport routier ou d'un certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier.

Cette formation initiale minimale doit permettre au conducteur d'exercer son métier dans le respect de la sécurité et de la réglementation professionnelle en assurant un service de qualité. Elle comporte trois options : formation complète en centre de formation, formation intégrant un module d'adaptation à l'activité de l'entreprise, suivi de préférence dans l'entreprise, ou formation intégrant un module de spécialisation au transport de marchandises dangereuses.

D'une durée de 3 jours au cours de toute période de 5 ans d'activité professionnelle, **la FCOS** concerne tout salarié occupant un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC ou de plus de 14 m³ de volume utile. Cette formation continue de sécurité doit permettre au conducteur d'actualiser ses connaissances et de parfaire sa pratique en matière de sécurité et de réglementation professionnelle.

Ce dispositif de formation obligatoire a pour objectif de développer la qualité et la sécurité, d'améliorer les conditions de travail et de soutenir la dynamique de l'emploi dans la branche.

L'accord-cadre du 20 janvier 1995 a prévu un échéancier d'application de la FIMO et de la FCOS qui s'étale jusqu'au 1^{er} juillet 2000.

Depuis l'entrée en vigueur de cet accord-cadre au 1^{er} juillet 1995, les obligations de formation obligatoire et continue, jusque là uniquement conventionnelles, ont été **étendues par le décret du 31 mai 1997 à toutes les entreprises de transport public de marchandises.**

Les programmes de la formation initiale minimale obligatoire et de la formation continue obligatoire de sécurité ont été définis par un arrêté du 30 septembre 1997 modifié par l'arrêté du 19 février 1999.

Le contenu de ces formations a été élaboré en concertation avec la Commission Nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE). Ces formations poursuivent l'objectif du renforcement du professionnalisme des conducteurs. Elles visent également à améliorer la sécurité routière.

■ 1.2.2 - Contrôle du respect de l'obligation.

L'arrêté du 31 mars 1998 modifié par un arrêté du 30 juin 1999 a **défini les modèles d'attestations** relatifs à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs ayant suivi avec succès les formations précitées.

En matière de contrôle, **deux instructions ont complété en 1998** l'encadrement du dispositif :

- l'instruction du 13 juillet 1998 a précisé les conditions dans lesquelles l'obligation de formation des conducteurs doit être contrôlée, sur route et en entreprise.
- L'instruction du 6 novembre 1998 a précisé les modalités d'organisation du contrôle des centres agréés pour dispenser la FIMO et la FCOS. Ce contrôle, effectué par les Directions Régionales de l'Équipement doit déboucher sur une évaluation des résultats obtenus, en termes d'emploi et d'insertion professionnelle, d'amélioration de la sécurité sur la route et à l'arrêt, et de qualité de service.

■ 1.2.3 Généralisation à tous les conducteurs routiers

La loi 98-69 du 6 février 1998 généralise la formation obligatoire à tous les conducteurs routiers professionnels, quels que soient leur statut et leur secteur d'activité - salariés ou non salariés -, compte propre ou compte d'autrui, marchandises ou voyageurs.

Le décret du 18 novembre 1998 pris en application de la loi précitée a assujéti les **conducteurs non salariés du transport routier public de marchandises** (artisans transporteurs essentiellement et représentants légaux appelés à conduire les poids lourds à titre habituel ou occasionnel) au même dispositif que pour les salariés. Un calendrier d'application très court permet de le faire coïncider avec celui mis en place pour les salariés.

En ce qui concerne les **conducteurs salariés du transport routier de voyageurs et du transport routier de marchandises pour compte propre**, la loi a privilégié l'approche conventionnelle.

Ainsi, dans le transport pour compte propre, les différentes branches concernées disposaient à compter de la promulgation de la loi du 6/02/98 d'une année pour définir par voie conventionnelle les modalités de mise en œuvre des formations obligatoires les mieux adaptées à la nature de leurs activités.

Des travaux ont été engagés en 1998 dans une douzaine de branches professionnelles comptant des effectifs importants de conducteurs routiers dans la perspective d'accords

paritaires. Les branches professionnelles s'étant orientées dans ce sens représentent sept familles d'activité économique :

- le transport routier de voyageurs
- le bâtiment et les travaux publics, ainsi que les matériaux de construction (48.000 à 53.000 conducteurs au total)
- l'agroalimentaire (6000 conducteurs au total)
- le commerce de gros (80.000 conducteurs, essentiellement des chauffeurs livreurs)
- le déchet, l'environnement, la propreté (15.000 conducteurs au total dans deux branches distinctes)
- la chimie, les hydrocarbures, les carburants (14.000 conducteurs)
- le travail temporaire (10.000 conducteurs représentant 2.000 à 2.500 équivalents temps plein).

Selon les estimations, les branches du transport routier de marchandises pour compte propre représentent plus de 200.000 conducteurs (permanents). Le transport routier de voyageurs, qui fait partie de la branche des transports routiers, rassemble pour sa part 50.000 conducteurs.

Au 6 février 1999, **trois accords collectifs de branche** relatifs à la mise en œuvre de l'obligation de formation professionnelle initiale et continue prévue par l'article 1^{er} de la loi du 6 février 1998 avaient été signés :

- L'accord du 18 novembre 1998 sur la formation obligatoire des conducteurs des entreprises de négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers ;
- L'accord du 24 novembre 1998 sur la formation obligatoire des conducteurs des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'aliments du bétail et d'oléagineux ;
- L'accord du 26 janvier 1999 sur la formation obligatoire des conducteurs des entreprises de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage.

Au 31 décembre 1999, dix sept accords collectifs de branche ont été conclu ; ainsi, la plupart des branches concernées sont aujourd'hui couvertes par un accord prévoyant un dispositif de formation obligatoire de leurs conducteurs routiers.

Accords de branche signés postérieurement au 6 février 1999

BRANCHES PROFESSIONNELLES	DATE DE SIGNATURE	DUREE DE LA FORMATION	
		Initiale	Continue
Négoce et industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	21 mai 1999	32 heures	2 jours
Commerce, location et réparation de matériels	24 juin 1999	2 semaines	2 jours
Travail temporaire	25 juin 1999	Principe d'équivalence	idem
Carrières et matériaux de construction	30 juin 1999	3 semaines	2 jours
Secteur agricole	21 juillet 1999	3 semaines	2 jours
Bâtiment et travaux publics	août 1999	3 semaines	
Expédition et exploration de fruits et légumes	9 septembre 1999	32 heures	2 jours
Fabrication d'ameublement	21 septembre 1999	4 semaines	2 jours
Entrepôts d'alimentation	24 septembre 1999	3 semaines	2 jours
Commerce prédominance alimentaire	24 septembre 1999	3 semaines	2 jours
Activités du déchet	21 octobre 1999	Non fixée	2 jours
Commerce de gros de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie	18 novembre 1999	3 semaines	2 jours
Meunerie	3 décembre 1999		
Transports routiers de voyageurs	7 décembre 1999	4 semaines	3 jours

Le bilan de la négociation collective, préalable à la mise au point du texte réglementaire destiné à parachever le dispositif pourra ainsi être établi maintenant que la plupart des branches employant des conducteurs routiers se sont dotées d'un accord.

Une large concertation sera organisée par les pouvoirs publics pour mettre au point les dispositions réglementaires finales. Le texte, qui prendra la forme d'un décret en Conseil d'Etat, portera notamment sur les points suivants :

définition du champ d'application définitif de l'obligation de formation professionnelle des conducteurs routiers prévue par la loi,

fixation des dispositions applicables aux conducteurs salariés ne relevant pas d'un accord de branche étendu et aux conducteurs non salariés autres que ceux du transport routier public de marchandises,

régime des équivalences à prévoir entre les différents dispositifs réglementaires et conventionnels institués pour l'application de la loi,

encadrement réglementaire des formations et dispositif de sanctions.

La mise en application du dispositif final est ainsi susceptible d'intervenir dans le courant de l'an 2000.

Enfin, la France a fait des propositions pour qu'une formation équivalente soit mise en place dans les autres états de l'Union Européenne.

■ 1.2.4 Evolution quantitative

Depuis l'entrée en application des dispositions de l'accord du 20 janvier 1995, les actions de formation obligatoire FIMO et FCOS ont progressé fortement comme cela était prévu compte tenu de l'importance numérique des personnels concernés par ces deux types de formation.

Année	FIMO	FCOS
1995	1.256	194
1996	4.792	2.960
1997	6.584	14.051
1998	9.445	51.804
Total (en nombre d'attestations délivrées)	22.077	69.009

Source : DTT-STAS

La généralisation des formations obligatoires à l'ensemble des conducteurs routiers professionnels entraînera une augmentation encore plus importante, compte tenu du potentiel que cela représente.

■ 1.2.5 Bilan qualitatif et perspectives

Les dispositions prises dans le domaine de la formation professionnelle des conducteurs routiers ont une portée considérable eu égard aux populations concernées.

Elles contribuent à la **professionnalisation du métier de conducteur routier et à l'amélioration des conditions de travail.**

Selon les évaluations effectuées par l'AFT-IFTIM et certains observatoires sociaux régionaux, la **FIMO favoriserait l'insertion professionnelle** : le taux de placement à six mois des demandeurs d'emploi titulaires d'une FIMO est élevé. En outre, la FIMO déboucherait le plus souvent sur une embauche sous contrat de travail à durée indéterminée.

La formation professionnelle entraînerait également une **amélioration sensible de la sécurité.** Des entreprises concernées font état d'une diminution d'environ un tiers des accidents du travail des conducteurs titulaires de la FIMO. On manque par ailleurs du recul nécessaire pour mesurer l'incidence à cet égard de la FCOS.

Un bilan approfondi des actions de formation obligatoires sera effectué dès l'année prochaine sous l'égide de la DTT, ce qui permettra de mieux appréhender leur impact.

Les organisations professionnelles soulignent néanmoins **certains problèmes** liés à la généralisation des formations obligatoires :

- problème du financement des formations obligatoires, notamment de la FIMO
- risque d'aggravation des difficultés de recrutement de conducteurs qu'est susceptible d'entraîner ce régime de formation obligatoire
- pour les entreprises du compte propre, difficultés d'application aux conducteurs occasionnels ou à ceux dont la conduite n'est qu'accessoire par rapport à l'activité principale.

- Reconnaissance des formations dispensées dans les autres branches à travers un système d'équivalences. (La durée de formation initiale retenue par les branches du compte propre est fréquemment inférieure aux quatre semaines prévues pour la FIMO).

Par ailleurs, la généralisation des formations va entraîner à brève échéance, avec la prise en compte du compte propre notamment, une augmentation notable des personnels devant être formés.

Les organismes de formation dans la branche qui ont su faire face ces dernières années au développement remarquable des formations initiale et continue des seuls conducteurs salariés du transport routier de marchandises pour compte d'autrui devront relever un nouveau défi.

■ 1.2.6 La reconnaissance des qualifications

La fiche 27 du rapport DOBIAS intitulée « professionnalisme et classification » renvoyait aux partenaires sociaux le soin de définir par voie d'accord de branche « les conditions de prise en compte des acquis en terme de formation dans le cadre d'une nouvelle classification conventionnelle des emplois représentative d'une hiérarchisation des qualifications ».

Les négociations au sein de la CNIC engagées sur la réforme des classifications n'ont pas encore abouti.

Ces négociations s'orientent vers une meilleure identification des emplois exercés dans les entreprises par la prise en compte de **critères complémentaires** à celui du seul **tonnage** du véhicule conduit qui prime actuellement.

Devrait être également pris en compte l'environnement dans lequel s'effectue le travail, en particulier le retour journalier ou non du conducteur à son domicile, le degré d'autonomie dont il dispose, l'exercice en partie de l'activité hors du territoire national etc. ...

L'élargissement progressif envisagé de la hiérarchie des coefficients affectés aux emplois devrait entraîner des perspectives d'évolution professionnelle plus significatives pour les conducteurs.

1.3 - L'emploi

■ 1.3.1 Incidences du contrat de progrès

Une seule fiche du rapport DOBIAS est consacrée à ce thème. Il s'agit de la fiche n° 28 visant à « encourager des mesures innovantes pour l'emploi et l'organisation du travail ».

Le **développement de l'emploi** est toutefois sous-jacent à la démarche de réduction du temps de service des conducteurs grands routiers initiée par l'accord du 23/11/1994.

De la mise en œuvre du processus était attendue la création d'environ 5000 à 6000 emplois par an.

Un rapport du Conseil Général des Ponts et Chaussées a évalué le nombre de créations d'emplois directement imputables à l'application de l'accord de 1994 à 4000 en 1995, première année de mise en œuvre de cet accord.

Selon le rapport précité, l'estimation prospective portant sur la création de 5000 à 6000 emplois permanents par an supposait, pour devenir effective, d'une part que l'accord soit correctement appliqué en 1996 et 1997, et d'autre part qu'il soit étendu à l'ensemble de la profession, y compris à la courte distance.

En outre, les variables globales de l'emploi étant seules observables, il paraît difficile de déterminer avec précision la part d'augmentation de l'emploi qui relève de l'amélioration de la conjoncture et celle qui dépend d'autres facteurs.

Il n'en demeure pas moins que lorsqu'on examine l'évolution de l'emploi dans le TRM depuis deux décennies, on constate que la croissance des effectifs de ce sous-secteur qui

était de 1,4 % en moyenne chaque année pendant la période de 1970 à 1995 s'est amplifiée ces dernières années (+3,8% en 1995, 2,9% en 1996 et + 4% en 1997).

Une part de cette croissance est indiscutablement due au mouvement de réduction du temps de travail qui, s'il ne s'est pas encore traduit de manière spectaculaire, a néanmoins obligé fréquemment les entreprises à se réorganiser (cf. annexe 1 – Contrat de Progrès et modernisation des entreprises).

■ 1.3.2 Les mesures d'accompagnement (cf. annexe 1)

Depuis l'accord de 1994, la profession s'est particulièrement impliquée en faveur du développement de l'emploi dans le TRM.

Le CFA (congé de fin d'activité) marchandises mis en place par les accords des 23 mars, 11 avril et 23 juin 1997, permet aux conducteurs routiers de marchandises âgés de plus de 55 ans et réunissant 25 années de conduite de cesser leur activité avec 75 % de leur salaire.

Géré par un fonds paritaire, le FONGECFA, le CFA marchandises est financé par des cotisations des employeurs et des salariés et par une subvention de l'Etat de 150 millions de francs en 1999.

Depuis l'institution du CFA marchandises, 2200 conducteurs en ont déjà bénéficié, permettant l'embauche d'un nombre équivalent de jeunes.

■ 1.3.3 Le rôle de l'Etat

De leur côté, les pouvoirs publics ont mis en place **plusieurs dispositifs d'accompagnement**.

Les entreprises employant des conducteurs « grands routiers » peuvent bénéficier d'un **allègement spécifique de charges sociales** si elles respectent depuis au moins six mois l'intégralité de l'accord du 23 novembre 1994 et les dispositions réglementaires du 12 décembre 1996 sur la transparence. Le dispositif a été reconduit par le décret du 16 avril 1998. Au 31 janvier 1999, près de 7800 conducteurs routiers étaient déjà concernés par cette mesure.

Cet allègement est cumulable avec les aides à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois prévue par la loi du 13 juin 1998. La circulaire du 31 juillet 1998 a en effet adapté aux personnels roulants des entreprises de transport routier le dispositif d'aides financières prévues par la loi du 13 juin 1998 pour les entreprises qui réduisent la durée du travail et créent des emplois.

A côté de ces dispositions spécifiques qui permettent de conforter les efforts des entreprises qui s'inscrivent dans le processus engagé par l'accord du 23 novembre 1994, l'Etat a eu l'ambition de **créer un environnement favorable aux entreprises du TRM**.

Le renforcement des relations de partenariat au plan local entre services déconcentrés de l'Inspection du Travail des Transports), de l'Equipement, de l'Emploi et de la Formation professionnelle permet d'offrir aux entreprises du TRM un appui tenant davantage compte des caractéristiques du secteur et de ses spécificités.

Au-delà de ces partenariats informels débouchant sur une meilleure coordination des services, la **conclusion de chartes** a permis de formaliser au niveau local le partenariat pour l'emploi entre la profession et les pouvoirs publics.

De manière générale, tous les différents intervenants dans le domaine de l'emploi et de la formation (ASSEDIC, ANPE, régions, Inspection Académique, organismes de formation), se sont **mobilisés en faveur du développement de l'emploi** dans ce secteur et ont apporté leur aide aux initiatives des entreprises et de la branche.

Ainsi, dans plusieurs localités, des groupements d'employeurs du TRM ont été constitués pour faciliter la gestion des pointes d'activité et la formation des conducteurs.

La poly-activité et le multi-salariat constituent également un gisement d'emplois à valoriser.

■ 1.3.4 Adaptation du dispositif des formations en alternance

Le processus de réduction du temps de travail entraîné par la loi du 13 juin 1998 et la mise en place du CFA marchandises qui prévoit une contrepartie d'embauche de jeunes conducteurs devraient accroître les besoins des entreprises en personnels de conduite qualifiés.

Les dispositifs de formation en alternance étaient faiblement utilisés pour les métiers de conduite, du fait notamment d'une inadaptation à ces métiers.

Désormais le **contrat de qualification** devient **un des modes privilégiés d'accès à l'emploi de conducteur** (près de 2500 en 1996 et en 1997).

L'apprentissage se développe également, le CAP conduite routière pouvant être obtenu au terme d'une année de formation. En outre, les jeunes déjà titulaires d'un diplôme de niveau IV ou V sont dispensés de suivre à nouveau les enseignements généraux.

1.4 - Sécurité du travail

Si là encore, ce thème fait l'objet d'une seule fiche spécifique dans le rapport DOBIAS, il se situe en contrepoint des différentes propositions relatives à la transparence et à la réduction du temps de service des conducteurs, aux formations obligatoires, initiale et continue de sécurité, au développement de la qualité, etc....

Les questions de sécurité du travail ont été traitées de façon plus approfondie dans le cadre d'un **groupe de travail constitué en 1995** sur la sécurité et la prévention des accidents du travail dans le transport routier de marchandises.

Dans le cadre des orientations issues des travaux de ce groupe, des partenariats se sont constitués au plan régional entre Inspection du travail des transports, directions régionales et départementales de l'Équipement et coordinateurs départementaux de la sécurité routière.

Ces partenariats instaurés à partir de 1996 dans la plupart des régions associent les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives du TRM. Services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Caisses régionales d'assurance maladie, Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail ainsi que Directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, peuvent apporter leur concours en tant que de besoin.

Les principales actions engagées par les différents services concernés avec la profession portent sur :

- l'amélioration de l'information à travers la mise en place au niveau régional **d'un suivi des accidents du travail** dont sont victimes les conducteurs routiers, tant sur la **route** qu'à l'arrêt.
- la constitution de **Commissions d'Enquêtes Réagir** procédant à une enquête lors de survenance d'un accident grave ou mortel impliquant un poids lourd ou un autocar.

Pour répondre à l'une des préconisations faites lors des travaux d'approfondissement du contrat de progrès, la composition de ces commissions d'enquêtes a été élargie aux représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés.

Par ailleurs, il a été prévu qu'un représentant des services déconcentrés de l'État en charge des transports (membre de l'Inspection du travail des transports, contrôleur des transports terrestres ou inspecteur régional des transports) soit désigné comme Inspecteur départemental de sécurité routière.

La prévention des risques spécifiques liés aux **opérations de chargement et de déchargement** a fait l'objet d'une attention particulière.

A cet égard, l'arrêté du 26 avril 1996 a prévu la définition conjointe entre chargeurs et transporteur d'un document intitulé **protocole de sécurité**. Ce protocole oblige entreprise de transport routier intervenante et entreprise d'accueil à clarifier les conditions d'exécution d'une opération qui présente des risques liés notamment à la méconnaissance des lieux par le conducteur de l'entreprise extérieure.

Conformément aux souhaits de la commission chargée des travaux d'approfondissement du contrat de progrès, une diffusion de documents pédagogiques et une sensibilisation dans le cadre des **comités régionaux de suivi** ainsi que la mise en œuvre d'actions concertées ont permis d'améliorer les conditions d'établissement du protocole de sécurité prévu.

1.5 - Mesures d'accompagnement

La fiche 42 prévoyait la création d'un **observatoire social** permettant d'assurer un suivi de la mise en application des mesures relevant du volet social du Contrat de Progrès.

Comme cela était prévu, un observatoire a été créé au niveau national, à l'OEST, en liaison étroite avec l'UFT et les organisations syndicales.

Des observatoires sociaux régionaux ont été parallèlement mis en place en liaison avec les partenaires sociaux régionaux.

L'observatoire social des transports mis en place dès 1995 comporte un suivi national annuel et trimestriel de l'activité, de l'emploi, des rémunérations, de la durée du travail et des accidents du travail dans le TRM.

Les travaux de cet observatoire font l'objet de différentes publications périodiques et notamment d'un bilan social annuel du TRM.

Au niveau régional, la mise en place des observatoires sociaux a été progressive. Actuellement, la plupart des régions en sont dotées.

Les observatoires sociaux régionaux fonctionnent avec l'appui méthodologique et financier de l'administration central (DTT – SES – IGT MOT). Tournés vers l'observation des conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche, leur vocation est en priorité d'alimenter la concertation sociale au niveau régional, tout particulièrement dans le cadre des comités de suivi de l'accord social.

Ils fournissent aux acteurs du transport routier des données régionalisées sur les conditions d'emploi et le travail dans le secteur, ce qui peut permettre dans le cadre d'un partage de l'information et d'une appropriation collective de celle-ci d'établir des comparaisons régionales et de mettre en exergue certaines spécificités régionales.

II – LE VOLET CONTROLE ET SANCTIONS

Ce volet a fait l'objet d'une attention particulière de la part du groupe DOBIAS ; les propositions faites relevaient pour l'essentiel des mesures d'urgence retenues dès octobre 1993.

Ces propositions concernaient notamment les sanctions administratives et principalement les Commissions des sanctions administratives régionales à propos desquelles la fiche 10 demandait qu'elles soient effectivement réunies et saisies dans le cas des infractions graves et répétées.

Différentes dispositions législatives et réglementaires intervenues par la suite contiennent des mesures destinées à améliorer le fonctionnement de l'appareil répressif en définissant de nouvelles infractions et en renforçant les sanctions. En dernier lieu, **la loi du 6 février 1998** tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur et son décret d'application comportent des dispositions conférant des **pouvoirs accrus aux CSA** qui pourront notamment proposer **l'immobilisation du véhicules** pendant une durée allant jusqu'à trois mois.

Entre autres mesures, la loi précitée prévoit l'obligation pour les entreprises effectuant du transport de marchandises avec **des véhicules de moins de 3,5 de PTAC** de s'inscrire au registre des transporteurs, ce qui les assujetti au **contrôle des DRE**. Par ailleurs, les entreprises concernées employant un ou plusieurs salariés relèvent dorénavant du **contrôle de l'inspection du travail des transports**.

2.1- Le contrôle

■ 2.1.1 L'accroissement des moyens humains et matériels

Les propositions contenues dans le rapport DOBIAS sur ce thème font l'objet de plusieurs fiches. Les unes visent au renforcement des **moyens** et à la meilleure **organisation des contrôles**, les autres au renforcement des **sanctions** ainsi qu'à un meilleur **fonctionnement de l'appareil répressif**.

L'amélioration des dispositifs de contrôle est passée en premier lieu par le **renforcement des moyens humains et matériels** attribués aux services de contrôle.

L'effectif du corps des contrôleurs des transports terrestres a été sensiblement accru, passant de 347 en 1993 à 405 en 1998. L'écart entre le nombre d'emplois créés et le nombre des emplois occupés s'est réduit.

Parallèlement, le service de l'Inspection du Travail des Transports s'est étoffé de manière à ce qu'une subdivision par département devienne la norme générale.

Sur le plan des moyens matériels, l'effort a porté essentiellement sur l'attribution de véhicules destinés au contrôle et la dotation de matériels de lecture et d'analyse des disques de chrono tachygraphe.

■ 2.1.2 Contrôles sur route et en entreprises

L'augmentation des personnels de contrôle a permis d'augmenter le nombre des contrôles.

Les statistiques disponibles fournissent les chiffres suivants qui concernent les contrôles effectués par l'ensemble des corps habilités.

	1992	1993	1996	1997
Contrôles sur route				
Nombre de véhicules contrôlés	295 179	335 053	302 949	207 065 (1)
Nombre de journées transport contrôlées	900 779	1 114 209	1 108 170	782 685 (1)
Contrôles en entreprise				
Nombre d'entreprises contrôlées	7 260	8 519	8 537	7 746 (2)
Nombre d'équipages contrôlés	45 792	49 895		47 762 (2)
Nombre de journées transport contrôlées	507 959	659 945	945 303	806 778 (2)

(1) Par les seuls contrôleurs des transports terrestres

(2) Par les inspecteurs du travail et des contrôleurs du transport terrestre

Les données communiquées pour 1998 regroupant l'activité de l'ensemble des corps de contrôle, y compris de la gendarmerie et de la police ne sont pas comparables (cf. tableau annexe III).

On constate que le nombre des contrôles sur route n'a pas augmenté de manière significative sur la période considérée. Les efforts se sont portés sur les contrôles en entreprise.

En ce qui concerne **les contrôles sur route** effectués par les différents corps de contrôle, le tableau ci-dessous indique que le nombre d'infractions relevées par procès-verbal a diminué entre 1993 et 1996, le nombre de véhicules en infraction étant lui-même passé de 55 747 en 1993 à 39 160 en 1996

Le tableau suivant retrace cette évolution.

	1993	1996
• réglementation sociale européenne	39 978	27 152
• réglementation des transports	6 144	4 942
• matières dangereuses	2 645	1 835
• code de la route	2 593	1 094
• autres	1 373	680

Pour les contrôles en entreprise effectués par les contrôleurs des transports terrestres et les inspecteurs du travail des transports, à titre indicatif, le nombre total d'infractions à la réglementation sociale européenne était de 43 086 infractions dont 348 constituaient des délits.

L'inspection du travail transports en a relevé pour sa part 28 150.

L'évolution du nombre d'infractions relevées par ce dernier service entre 1992 et 1997 montre une intensification de l'action répressive à compter de 1995.

On observe une inflexion en 1997, ce service mettant l'accent sur le contrôle de la conformité à la réglementation du travail conformément à sa mission originelle tout en maintenant un niveau de répression équivalent à celui des deux années antérieures.

Tableau : nombre d'infractions à la réglementation sociale relevées par l'ITT et concernant le transport routier.

	1993	1995	1996	1997
Total	21 817	34 319	36 330	34 349
Dont :				
• infractions à la réglementation CEE	15 668	24 585	28 150	18 540
• infraction à la réglementation du travail (durée du travail)	4 405	7 700	4 971	12 681

Quant aux sanctions, 7 203 amendes ont été prononcées en 1996 : 90 % des amendes infligées sont d'un montant inférieur à 1 300 F.

Le nombre d'immobilisations de véhicules ordonnées dans le cadre des dispositions de l'article R.278 du code de la route a doublé entre 1993 et 1996, passant de 3 365 à 6 629.

■ 2.1.3 Organisation des contrôles

En 1996, une réflexion sur les missions, les moyens, les instruments réglementaires disponibles a été confiée au Conseil Général des ponts et chaussées qui a formulé diverses recommandations (cf. rapport relatif aux conditions d'exercice des missions de contrôle des transports routiers – mai 1996 – P. Debeusscher).

A la suite des préconisations de ce rapport, le premier ministre a signé le 26 septembre 1996 une circulaire interministérielle visant à instituer **des pôles de coordination** et d'information des services chargés du contrôle sous l'égide des préfets de régions.

Ces pôles de compétence associent les Parquets ainsi que l'Inspection du travail des transports – dont la convention n° 81 de l'OIT garantit l'indépendance en matière de contrôle.

La politique en matière de contrôle telle qu'elle résulte des différentes instructions ministérielles a à la fois pour objectifs à la fois **le renforcement de l'efficacité des contrôles ainsi que l'accompagnement de la mise en œuvre de l'accord du 13 novembre 1994 dans les entreprises.**

Le ciblage des contrôles

Les services ont été invités à cibler leur action sur les entreprises dont le comportement social est particulièrement infractionniste.

A cet égard, on constate une augmentation significative du nombre **d'infractions délictueuses** relevées par les services de contrôle des transports terrestres et de l'Inspection du travail des transports. Ce dernier service a par exemple relevé plus de

1000 délits en 1998, tous secteurs des transports confondus, dont 291 relatifs aux conditions de travail des conducteurs routiers et 335 relatifs au travail illégal.

Les tribunaux prononcent des **sanctions pénales de plus en plus sévères** vis-à-vis de certaines pratiques ayant pour but de déjouer les contrôles (falsifications, fausses attestations ...). Certaines infractions graves à la réglementation du travail (hygiène et sécurité, travail dissimulé) sont l'objet d'une recrudescence et les sanctions encourues sont particulièrement lourdes.

De même, **les premières applications judiciaires** des dispositions législatives relatives aux prix abusivement bas et celles concernant la mise en danger d'autrui prévue par le nouveau Code pénal ont donné lieu à des sanctions visant à l'exemplarité. Il convient toutefois d'assurer aux jugements prononçant de telles sanctions une plus large publicité.

2.2.- Le renforcement des sanctions

■ 2.2.1 Les sanctions pénales

Ce durcissement de la répression s'appuie, outre **une meilleure sensibilisation de l'appareil judiciaire**, sur un certain nombre de dispositions législatives et réglementaires dont l'objet était de renforcer les sanctions et d'en créer de nouvelles.

Les principales dispositions adoptées résultent de la loi du 1^{er} février 1995, dite loi de sécurité et de modernisation et de la loi du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur.

Ces textes et leurs décrets d'application ont **défini de nouvelles infractions et renforcé les sanctions** dans les différents domaines du droit des transports et de celui de la concurrence notamment. Ils permettent également de **mettre en cause les donneurs d'ordre**.

■ 2.2.2 Les sanctions administratives

L'amélioration des dispositifs de contrôle et de sanction a consisté également en la **réactivation des commissions des sanctions administratives (CSA)**.

Depuis l'année 1994, au cours de laquelle 53 entreprises ont été traduites en CSA, l'activité de ces commissions n'a pas fléchi.

Ces dernières années, le nombre d'entreprises concernées varie autour de 75 en moyenne et le nombre de sanctions prononcées globalement est de l'ordre de 400. Parmi ces sanctions, la moitié environ sont des mesures de retrait définitif de titres de transport.

	Autorisation de transport					Copies de licences communautaires				
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998
Retrait définitif	37	95	227	100	132	44	170	215	93	70
Suspension 3 mois et moins	54	32	31	31	33	47	44	41	39	25
Plus de 3 mois	120	62	118	132	61	180	61	83	178	288

Evolution des résultats sur quatre ans

En 1998, le gouvernement a confié au Conseil général des ponts et chaussées une évaluation du fonctionnement des CSA. Ce rapport sur « l'évaluation des commissions régionales des sanctions administratives pour les professions du transport routier » (P.Debeusscher) recommandait diverses améliorations dont la plupart ont été prises en compte.

La **Commission nationale des sanctions administratives** constitue l'instance chargée de formuler un avis au Ministre des transports saisi d'un recours administratif contre une sanction prise par l'autorité préfectorale après consultation de la CSA régionale compétente.

Cette commission nationale qui siège au sein du CNT a eu à connaître d'un certain nombre de dossiers ces dernières années. Elle a un rôle important dans la définition d'une sorte de « jurisprudence » dont peuvent s'inspirer les CSA régionales de manière à unifier davantage leurs pratiques de fonctionnement.

De son côté, la **Commission sociale et de la sécurité du CNT** a émis un avis en date du 28 juin 1996 dans lequel étaient formulées différentes propositions visant à améliorer davantage l'efficacité des contrôles.

Les domaines dans lesquels portent ces propositions concernent les contrôles sur route (organisation de contrôles de nuit et le week-end, meilleure surveillance de la vitesse des poids lourds), les contrôles en entreprises en matière sociale et les contrôles en matière économique (conditions d'accès à la profession, contrôle des conditions de concurrence et des prix pratiqués ...).

Ces propositions qui traduisaient une forte demande de moralisation de la profession de la part des organisations patronales représentant celle-ci comme des syndicats de salariés du secteur ont été généralement prises en compte par les différents services et administrations concernés.

Le Contrat de Progrès à travers son volet répressif s'est traduit par un durcissement certain de la lutte contre la fraude. La mise en œuvre d'une plus grande concertation entre les services de contrôle et le déploiement d'une batterie de sanctions pénales et administratives de plus en plus dissuasives pour certaines contribuent à mieux réguler le fonctionnement du marché du transport routier.

Toutefois, le Contrat de progrès comporte, hormis un volet répressif certes indispensable, un certain nombre de dispositions d'une autre nature poursuivant le même objectif de régulation. Les unes visent à améliorer les règles d'organisation de la profession, les autres à rééquilibrer les relations entre les différents acteurs de la chaîne transport.

Nous citerons à titre d'exemple les mesures destinées à améliorer le niveau de formation des chefs d'entreprise comme des salariés et celles qui incitent au développement d'une politique de qualité.

Expression de la convergence de vue de l'ensemble de ses acteurs, à un moment décisif de l'évolution du transport routier de marchandises, le contrat de progrès paraît indéniablement avoir contribué à accélérer la modernisation économique et sociale de ce mode. Cette modernisation n'est certes pas achevée, mais la compétitivité économique actuelle du transport routier français constitue un élément parmi d'autres attestant des progrès accomplis.

La loi du 6 février 1998 en généralisant la formation obligatoire à tous les conducteurs routiers et la loi du 13 juin 1998 en incitant à la réduction du temps de travail à travers un dispositif d'accompagnement approprié constituent des outils importants de la

modernisation sociale permettant de relayer et de conforter les acquis issus des accords du 23 novembre 1994 et du 20 janvier 1995.

Il est certain que si l'accord de 1994 traduit une démarche à la fois volontariste et pragmatique de la part des partenaires sociaux qui se sont engagés dans celle-ci, l'absence d'application obligatoire de cet accord en dehors des entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires ainsi que certaines difficultés d'interprétation ont pu limiter sa propagation dans l'ensemble des entreprises concernées.

Certains observateurs émettent même l'hypothèse qu'en instituant la transparence, l'accord du 23 novembre 1994 aurait entraîné chez les conducteurs routiers une prise de conscience de la réalité de leur rémunération ramenée à l'heure.

De cette prise de conscience a pu naître la montée du mécontentement qui s'est manifesté à travers les deux conflits successifs de 1996 et 1997. Il est vrai que les revendications des organisations syndicales ont notamment porté lors des deux derniers conflits importants de 1996 et 1997 sur une revalorisation sensible des salaires.

De leur côté, les organisations patronales mettent de plus en plus l'accent sur la nécessité de poursuivre les efforts vers la mise en œuvre d'une harmonisation sociale européenne qui permette à la France de ne pas rester isolée dans cette démarche de progrès dans laquelle ces organisations se sont impliquées tout particulièrement.

POINT DE VUE DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR L'ETAT D'AVANCEMENT DU CONTRAT DE PROGRES

Lors de la réunion du Comité d'analyses et de réflexions économiques et sociales du transport routier(CARESTR), qui s'est tenue le 27 mai 1999, les participants présents à cette réunion ont donné leur point de vue sur le Contrat de progrès.

M. POLETTI (FO) commence le tour de table. Il met en avant parmi les avantages du contrat de progrès le fait que les salariés ont dorénavant la maîtrise de leur feuille de paie.

En outre, le contrat de progrès a permis de faire progresser le fait syndical dans les entreprises du TRM.

Il aura été un des facteurs déclenchant des conflits successifs survenus en 1996 et 1997 dans le secteur.

Au plan des inconvénients du contrat de progrès, M. POLETTI déplore que l'on en soit resté à l'étape de 230 heures de temps de service mensuel.

Ce fait ne permet pas au TRM de revenir à la légalité, le Code du travail fixant une norme maximale de 48 heures de travail par semaine, soit 208 heures par mois.

Il regrette que la date d'application de l'accord du 23/11/94 au 1/10/95 ait été fixée de manière trop lointaine. En effet, les conditions économiques étaient moins favorables en 1995.

M. POLETTI reproche également la complexité des accords intervenus difficilement compréhensibles pour les salariés comme pour les employeurs.

Ces accords comme celui du 7/11/97 peuvent être source de difficultés (ainsi lors du passage de la RMPG au SMPG par exemple, les salariés ont estimé qu'on réduisait leur taux horaire).

M. POLETTI souligne par ailleurs que les commissions régionales de suivi de l'accord ont été en pratique peu suivies par les organisations professionnelles pour des raisons essentiellement d'absence de prise en charge des frais entraînés par cette participation.

En conclusion, M. POLETTI considère que ce qui reste du contrat de progrès tient en un mot : la transparence. Cette transparence constitue un acquis essentiel même s'il faut rester vigilant compte tenu de certaines pratiques qui subsisteraient (primes ROC).

De manière générale, à ses yeux, le contrat de progrès a permis de transformer les choses dans le TRM.

Pour M. YVERNEAU (CFDT), bien que l'on ne mesure pas encore une diminution très significative du temps de service des conducteurs routiers, le contrat de progrès a permis, grâce à la transparence, de mieux connaître leur temps de travail.

Toutefois, la question de 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 contrat de progrès.

M. YVERNEAU regrette que les partenaires sociaux ne soient pas allés jusqu'au terme de la démarche en ne traitant pas du problème des conducteurs courtes distances. Il évoque également l'insuffisance des moyens dont disposent les Comités de suivi. Il se dit très attaché au fonctionnement de ces instances dont la création a permis de donner un cadre permanent au niveau régional à un dialogue entre représentants des organisations patronales et des organisations syndicales.

De manière générale, le fait important pour M. YVERNEAU est que malgré ses imperfections, il s'agit du premier accord appliqué dans la profession si l'on fait bien entendu exception de la Convention collective nationale elle-même.

Mme DI COSTANZO (FNTR) souligne l'innovation fondamentale de l'accord du 23/11/94 qui est la prise en compte de la dimension temps – généralement ignorée auparavant -. Avant l'accord en effet, les entreprises comme les salariés se référaient essentiellement au kilométrage parcouru. L'accord de 1994 a ainsi permis une plus grande transparence et une 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.

Selon Mme DI COSTANZO, certains enseignements peuvent être tirés de l'évolution des dernières années pour les échéances qui nous attendent.

Il convient pour la nouvelle étape de réduction des temps que l'on peut présager de tirer les leçons de ce qui a été fait en prenant en compte les courtes distances.

Ceux-ci constituent en effet la grande majorité des conducteurs

Mme DI COSTANZO souligne par ailleurs l'inadaptation du système d'allègement des charges qui conduit à pénaliser les entreprises versant les salaires les plus élevés.

Elle conclut son intervention en mettant l'accent sur le fait que l'harmonisation constitue une priorité dans l'Union européenne, de manière à réduire les distorsions de concurrence qui menacent la compétitivité du pavillon français.

M. CHOUTET (UFT) met en avant les acquis de l'application de l'accord de 1994 : à la fois transparence des temps et transparence des rémunérations.

Une étape supplémentaire doit être franchie, celle du passage de la RGG au SMPG

Il est nécessaire également de poursuivre la tâche de reconstruction des grilles de classification entreprise au niveau de la CNIC.

Quant à l'accord du 23/11/94, M. CHOUTET affirme que si les organisations patronales membres de l'UFT devaient recommencer à négocier ce texte, elles le feraient sans réticence, mais au contraire chercheraient à le parfaire

A cet égard, il aurait fallu prendre en considération l'ensemble de la population des conducteurs, et pas seulement celle des grands routiers.

Pour ce qui est de la question de descendre au-dessous du seuil des 230 heures par mois, les conditions prévues par l'accord de 1994 d'une nécessaire harmonisation européenne préalable ne sont pas malheureusement encore réalisées aujourd'hui.

Par ailleurs, M. CHOUTET déclare que va être prochainement abordée la discussion avec les organisations syndicales de salariés sur la situation nouvelle en matière de temps de travail que crée la loi du 13 juin 1998 et sur son application au secteur.

Une réflexion sur la réorganisation de l'activité dans les entreprises doit être menée en amont de cette discussion.

M. BORDET (TLF) ajoute que les entreprises les plus vertueuses ne sont pas toujours récompensées. Les entreprises françaises structurellement faibles dans le marché européen par rapport à celles d'autres Etats ne bénéficient pas toujours d'un environnement économique, réglementaire et fiscal propice à leur développement.

M. BORDET met également l'accent sur la nécessité de la mise en place d'une politique d'harmonisation européenne.

M. BERG (DTT-STAS) évoque la dynamique créée par le contrat de progrès et notamment l'accord du 23/11/94 qui en constitue le volet social avec l'accord cadre du 20/01/95 sur les formations obligatoires des conducteurs routiers.

Les lois AUBRY sur la réduction du temps de travail sont susceptibles d'avoir une incidence analogue.

Pour M. BERG, 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 20.000 au total) ont été prises afin d'accompagner la démarche des entreprises qui s'inscrivaient loyalement dans le cadre du contrat de progrès.

Les commissions de suivi de l'accord de 1994 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 du TRM constitue un atout économique. Il ne faut pas négliger toutefois certaines pratiques de recours à de 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.

M. SAADIA (IGTMOT) se félicite quant à lui 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.

Il salue la convergence d'opinions qui s'est manifestée à l'occasion de cette réunion.

Il 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 par l'administration à la demande des parties signataires 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, de manière à réaliser les

objectifs nécessaires de transparence et de réduction de la durée d'activité des conducteurs salariés.

ANNEXE I : LES MESURES RELATIVES A L'EMPLOI SPECIFIQUES AU TRANSPORT ROUTIER (DTT-STAS)

1 - L'allègement des charges sociales sur les salaires des personnels de conduite marchandises couverts par l'accord du 23 novembre 1994

Le dispositif d'allègement des charges sociales, pérennisé et modifié par la loi de finances pour 1998 n° 97-1269 du 30 décembre 1997 et par ses textes d'application au transport routier, c'est-à-dire le décret n° 98-290 du 16 avril 1998 et la circulaire n° 98-49 du 25 mai 1998, a bien fonctionné en 1998. L'allègement touche, au 15 avril 1999, 8.000 conducteurs routiers de marchandises « longue distance », soit 1/5 environ des conducteurs « grands routiers ».

2 - L'aide à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois prévue par la circulaire du 31 juillet 1998

Le 31 juillet 1998, Jean-Claude GAYSSOT, Ministre de l'Equipeement, des Transports et du Logement, a cosigné avec Martine AUBRY, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, une circulaire qui précise pour le transport routier les modalités de mise en place des aides prévues par la loi du 13 juin 1998. Cette circulaire prend en compte les spécificités des conditions de travail des personnels roulants de la branche et notamment l'assujettissement à un horaire individuel et non pas collectif.

Peuvent bénéficier de cette aide les entreprises de transport routier, qui en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement, réduisent la durée du travail de leurs personnels roulants de 10 % à partir des durées pratiquées et procèdent à 6 % de création d'emplois. L'aide est majorée lorsque la réduction du temps de travail atteint 15 % et les créations d'emplois 9 %. Sont concernées les entreprises de transport routier de marchandises « longue distance » et « courte distance » et les entreprises de transport routier de voyageurs. La circulaire invite aussi les entreprises de transport routier employant des personnels sédentaires à engager un processus d'assainissement de leurs conditions de travail débouchant sur la mise en place effective des 35 heures.

Pour bénéficier de l'aide, les entreprises doivent respecter les durées maximales réglementaires et conventionnelles en vigueur et appliquer les dispositions conventionnelles et réglementaires sur la transparence des rémunérations et des heures travaillées par leurs personnels roulants.

3 - Le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises et le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de voyageurs.

1998 a vu l'élaboration des derniers textes de mise en place du congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises et du congé de fin d'activité des conducteurs routiers de voyageurs.

En marchandises, l'accord du 24 mars 1998, a clarifié le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport pour les entreprises de transport de fonds, et a rendu possible l'extension de l'accord du 23 juin 1997 qui avait étendu le CFA-marchandises aux convoyeurs de fonds. Cet accord du 23 juin 1997 a été étendu le 23 juillet 1998.

En voyageurs, l'accord du 2 avril 1998 étendu le 10 juin 1998, a créé le CFA-Voyageurs et l'accord du 29 mai 1998, a donné naissance à l'AGECFA-Voyageurs, le fonds paritaire chargé de la gestion du régime. Le 8 juillet 1998 a été conclu l'accord « passerelles entre le CFA-Marchandises et le CFA-Voyageurs » ouvrant le CFA aux conducteurs ayant eu des carrières mixtes marchandises-voyageurs. La convention-cadre entre l'Etat et l'AGECFA-

Voyageurs prévoyant les modalités de la subvention de l'Etat a été signée le 21 juillet 1998.

Le décret du 3 septembre 1998 modifiant le décret du 3 octobre 1955 a créé un fonds de pension financé par l'Etat permettant aux sortants du CFA-convoyeurs de fonds et du CFA-voyageurs de partir dès 60 ans en retraite à taux plein. Enfin, la circulaire ministérielle n°98.104 du 18 novembre 1998 a rappelé les règles prévues en matière de contreparties d'emploi dont il incombe à l'Inspection du Travail des Transports de vérifier l'application.

Les accords qui ont créé le régime des fins d'activité des conducteurs routiers de marchandises et le régime de congé de fin d'activité des conducteurs routiers de voyageurs prévoient une contrepartie d'emploi à la charge de l'employeur : chaque départ en congé de fin d'activité de marchandises doit être compensé par l'embauche prioritaire d'un jeune de moins de 30 ans ou, à défaut, d'un conducteur quel que soit son âge ; tout départ en congé de fin d'activité des conducteurs routiers de voyageurs doit donner lieu soit à l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans, soit à l'embauche d'un chômeur, soit à la transformation de contrats à temps partiels en contrats à temps complet, à volume de travail constant. En cas de difficultés liées à un motif économique (au sens de l'article L.321-1 du code du travail), l'employeur peut être délié de son obligation de contrepartie d'emploi.

Au 31 mai 1999, après deux ans de mise en œuvre environ, le régime de congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises comptait 2.983 bénéficiaires. A la même date, le régime de congé de fin d'activité des conducteurs routiers de voyageurs, qui n'a commencé à fonctionner qu'en avril 1998, comptait 190 bénéficiaires.

ANNEXE II : CONTRAT DE PROGRES ET MODERNISATION DES ENTREPRISES

Les enquêtes effectuées sur les incidences du contrat de progrès pour les entreprises du TRM montrent que celles l'ayant appliqué ont fréquemment accompagné cette démarche par la mise en œuvre de changements importants dans leur organisation.

En premier lieu, ces entreprises ont naturellement cherché à compenser le surcoût immédiat de la réduction des temps de service des conducteurs et du paiement de tous ces temps en réalisant des gains de productivité.

Dans cet esprit, la diminution des temps de service s'est accompagnée la plupart du temps d'une réorganisation plus ou moins importante de l'exploitation.

Dans un certain nombre de cas, elle a été également précédée de la mise en œuvre d'une rationalisation de l'activité générale de l'entreprise.

Conduites à redéfinir leurs stratégies, certaines entreprises ont diversifié leur activité, offrant une palette plus étendue de services, d'autres abandonnant des activités faiblement rentables se sont recentrées sur des secteurs où elles bénéficiaient d'avantages compétitifs.

Recherchant des frets plus rémunérateurs, des entreprises ont émis de nouvelles exigences en matière de rentabilité et de régularité des trafics, au détriment des activités à faible valeur ajoutée et/ou des trafics occasionnels.

Ce mouvement de rationalisation a sans doute eu pour effet d'accroître la part de la sous-traitance confiée aux très petites entreprises non tenues généralement à

l'application de l'accord du 23/11/94. Nous manquons toutefois de données précises sur ce point.

Bon nombre d'entreprises ont également mis en place des stratégies de groupement. Dans le cas le plus répandu, il s'agit de l'adhésion à un réseau d'entreprises, dans d'autres cas de regroupement sous forme de fusion ou d'acquisition.

Plus originales et reflétant un nouvel état d'esprit, plusieurs expériences de partenariat sur un projet défini ont été recensées (Mise en commun d'un consultant, d'un formateur, partage de locaux etc...).

De manière plus classique, les entreprises recherchent une amélioration de leur productivité grâce à la diminution des parcours effectués à vide. L'équipement des véhicules en moyens de télécommunication et le recours aux bourses de fret facilitent cette recherche.

Dans le cadre de la réorganisation de leur exploitation, les entreprises ont cherché à combiner réduction des temps de service des conducteurs et optimisation de l'utilisation des véhicules.

Suivant en cela une logique mise en œuvre dans l'industrie au cours des années quatre-vingt, cette démarche vise à augmenter la durée d'utilisation des véhicules (D.U.V). Dans ce cadre, deux pistes sont privilégiées par les entreprises : d'une part, la mise en place de systèmes de relais de conducteurs, d'autre part, la recherche de la réduction des temps d'attente chez les chargeurs ou les destinataires.

Les enquêtes effectuées montrent que **les nouvelles formes d'organisation sont variées**. Les entreprises font preuve d'une grande imagination en la matière.

On peut distinguer les systèmes de relais de conducteurs proprement dits des systèmes de travail par équipes comprenant des remplaçants.

L'organisation de relais implique une segmentation du trajet pour chacun des conducteurs appelé à se succéder au volant du même véhicule. (succession de conducteurs de zone longue – conducteurs chargés d'effectuer la ramasse et la livraison en agglomération – prenant le relais des conducteurs zone longue en bout de ligne etc...).

Dans certaines entreprises particulièrement innovantes, la mise en place soit d'équipes ou de groupes de conducteurs travaillant en alternance selon un cycle (ex : 6 semaines de travail, une semaine de repos), soit de pools de conducteurs avec conducteurs remplaçants (« jockey » ou « volant ») constitue une réponse adaptée aux besoins rencontrés.

Ces expériences posent encore des problèmes relatifs au décompte des temps de service et à la détermination des salaires. De manière générale, tous ces nouveaux modes d'organisation supposent une déconnexion du couple conducteur-véhicule, les conducteurs n'ayant plus forcément leur camion attitré.

Ainsi, la moitié des entreprises enquêtées pour Ithaque ont un ratio « conducteur zone longue/tracteur » supérieur à un (1,2 ou 1,3).

La réduction des temps d'attente constitue un enjeu important, ces temps pouvant représenter jusqu'au tiers du temps de service en zone longue.

Elle s'inscrit dans une recherche plus générale de maîtrise de l'ensemble des temps autres que la conduite.

Pour ce faire, les entreprises de TRM et les chargeurs mettent en place en commun des solutions destinées à limiter le temps passé en attente de chargement ou de déchargement. Là encore, les solutions sont diverses et vont de la prise de rendez-vous au pré-chargement chez le chargeur.

Le recours aux nouvelles technologies de l'information et de la télécommunication (NTIC) facilite la mise en œuvre de ces différentes organisations. En premier lieu, l'outil informatique a de manière générale permis d'assurer la nécessaire

gestion des temps effectifs imposée par l'accord de 1994. Les systèmes de lecture des disques de chronotachygraphe permettent le traitement des données sociales : suivi périodique des temps de service et des temps de conduite, calcul et élaboration des rémunérations.

Au-delà de la possibilité de contrôler en interne le respect de la réglementation sociale, les entreprises utilisent de plus en plus l'informatique pour la programmation de l'activité, l'élaboration de plannings, de rotations, nécessitée par la mise en œuvre de modes d'organisation par relais ou par roulement relativement complexes.

Parallèlement, les entreprises ont mis fréquemment en place des tableaux de bord leur permettant de mieux suivre l'évolution de leur activité grâce à des indicateurs choisis.

Dans nombre de cas, **une démarche qualité** a accompagné, voire quelquefois précédé, la mise en application de l'accord « grands routiers ».

Permettant de détecter certains dysfonctionnements et de formaliser les procédures internes les processus de certification viennent en appui d'une démarche de changement dans l'entreprise.

De même, la mise en place de **politiques de sécurité** basées sur le suivi technique des véhicules et la sensibilisation des conducteurs montre chez la plupart des entreprises enquêtées la préoccupation de jouer sur l'ensemble des leviers.

Dans le cadre de cette stratégie globale de modernisation, on observe de manière générale **le développement d'une gestion des ressources humaines** basée sur la mise en œuvre de politiques d'emploi et de formation, de gestion des temps et des rémunérations.

On peut toutefois constater un faible recours des entreprises de TRM aux aides extérieures ainsi qu'une faible propension à se doter de tableaux de bord sociaux.

La réduction des temps de service a souvent entraîné la création d'emplois bien que cela ne constitue pas un objectif des réorganisations intervenues.

La mise en place de relais aurait généré le plus grand nombre d'embauches de nouveaux conducteurs.

L'évolution du métier de conducteurs nécessite un développement des compétences, notamment commerciales et informatiques.

Les entreprises ressentiraient souvent des difficultés à recruter des conducteurs suffisamment expérimentés et motivés.

Par ailleurs, le métier de conducteur ne serait plus uniforme. Aux distinctions traditionnelles, conducteur zone longue et courte distance, s'ajoutent d'autres profils : conducteur « technique » pour les relais, « jockey ou volant » pour les remplaçants. Le contrat de progrès n'a pas par contre entraîné de création importante d'emploi chez les autres catégories de salariés.

Certes, de nouveaux types d'emplois émergent tels ceux de responsables assurance qualité et de moniteurs formateurs de conduite. Toutefois cela concerne de faibles effectifs.

Dans les services de l'exploitation, en revanche, on a davantage recours à l'informatisation et à la réorganisation des tâches des personnels sédentaires qu'à la création d'emplois nouveaux. Il semble que les entreprises n'aient pas senti le besoin de renforcer leur encadrement intermédiaire et de se doter de techniciens chargés de l'élaboration des plannings.

En matière de formation, les entreprises de TRM ont privilégié ces dernières années la formation des conducteurs, au détriment de celle des sédentaires. Ceci est dû avant tout à la mise en œuvre des formations initiales et continues obligatoires (FIMO et FCOS).

Pour les autres aspects relatifs à la durée du travail et aux rémunérations, l'enquête Ithaque met en exergue certaines difficultés d'application de l'accord, notamment en matière de suivi des durées hebdomadaires, fréquemment différenciées selon les types de trafic et l'ancienneté des conducteurs, ceux nouvellement embauchés ayant généralement les durées de service les moins longues.

En matière de rémunérations des conducteurs, selon l'enquête Ithaque, si les entreprises ont eu dans l'ensemble le souci de maintenir le salaire de base, la diminution des temps de service s'est néanmoins traduite par une baisse des primes et des frais de route, chez les conducteurs grands routiers s'éloignant moins longtemps de leur domicile.

Ainsi, les réorganisations ont eu un impact certain sur les salaires, les qualifications, les rythmes de travail, les effectifs, la formation des salariés.

Parmi les entreprises enquêtées par Ithaque, environ la moitié a mis en œuvre l'accord de 1994 en concluant un accord d'entreprise avec leur représentation syndicale. La négociation a fréquemment permis de revivifier le dialogue social dans l'entreprise, voire de le transformer en instituant de véritables relations de partenariat entre les parties concernées.

En conclusion, on peut soutenir que dans la plupart des cas, les entreprises ne se sont pas contentées d'appliquer simplement l'accord de 1994.

Elles ont profité de la circonstance pour mettre en œuvre des mesures d'accompagnement dans l'esprit des différentes propositions du contrat de progrès.

Cela a débouché fréquemment sur une politique plus globale de changement organisationnel intégrant les différentes dimensions ressources humaines, qualité et sécurité.

Les entreprises du TRM qui ont pu mettre en œuvre une telle stratégie ont su transformer en atout économique ce qui pouvait leur apparaître initialement comme une contrainte.

Certes, des points faibles demeurent dans les entreprises du secteur les plus en pointe. Ainsi, peuvent être cités la persistance d'un sous-encadrement, l'insuffisante place accordée à la formation des sédentaires, le faible recours aux formules d'intéressement des salariés et de manière plus générale dans les PME, l'insuffisante délégation du chef d'entreprise en matière de gestion des ressources humaines.

LES DISPOSITIFS
DE DEPARTS ANTICIPES
DANS LES TRANSPORTS

La présente note a pour seule ambition de présenter un panorama aussi exhaustif que possible ainsi qu'un bilan des différents dispositifs de cessation anticipée d'activité auxquels ont recours depuis quelques années différents modes de transport.

Nous ne disposons pas, pour le secteur privé, hormis le transport urbain, de données relatives à l'utilisation des dispositifs de droit commun que sont l'A.R.P.E.

(allocation de remplacement pour l'emploi) et les préretraites du Fonds national de l'emploi (F.N.E).

La branche du transport routier ainsi que celle du transport maritime ont mis en place par la négociation collective des dispositifs spécifiques (congé de fin d'activité ou cessation anticipée d'activité). Les grandes entreprises nationales ont également recours à des dispositifs particuliers, institués généralement par accord collectif. La Compagnie nationale Air France a recours aussi bien aux dispositifs légaux qu'à des formules conventionnelles. Dans toutes les hypothèses, les systèmes adoptés sont fondés sur le volontariat des salariés.

Les entreprises nationales connaissent une évolution analogue. Après avoir eu recours dans un premier temps à des mesures de cessation d'activité, elles privilégient dorénavant les préretraites progressives avec passage à mi-temps des volontaires âgés en général d'au moins 55 ans.

Les entreprises s'engagent dans tous les cas à effectuer des embauches compensatrices, le principe d'une embauche pour deux passages à mi-temps étant souvent retenu.

Les motifs du recours à des dispositifs de cessation anticipée d'activité.

Les motifs de recours à de tels dispositifs varient selon, les secteurs concernés.

Pour **les grandes entreprises nationales** confrontées à un phénomène de vieillissement de leurs effectifs les départs anticipés permettent de rajeunir l'entreprise, même si, parallèlement, le gel fréquent des recrutements ces dernières années a fait évoluer la pyramide des âges en sens inverse.

Les formules de cessation d'activité du type préretraite FNE ou préretraite d'entreprise permettent de faire face aux restructurations et à l'amélioration de la productivité.

La préretraite progressive présente un certain nombre d'avantages par rapport à la préretraite totale. Pour l'entreprise, elle constitue également un instrument de rééquilibrage de la pyramide des âges et elle lui permet de bénéficier du capital de compétence et d'expérience acquis par ses salariés.

Pour ceux-ci, elle permet d'offrir une période de transition avant la retraite. Ils pourront pendant cette période jouer un rôle de tuteur et transmettre leur savoir-faire. Enfin, la collectivité bénéficie de l'embauche de jeunes ou de chômeurs, dont certains sont en grande difficulté de réinsertion.

Le congé de fin d'activité institué pour les conducteurs routiers de marchandises et de voyageurs répond à d'autres finalités, le transport routier n'étant pas confronté actuellement à un phénomène crucial de vieillissement de cette population.

Le dispositif institué, à la demande des organisations syndicales, par plusieurs accords collectifs constitue principalement une réponse sociale au problème de pénibilité du travail des conducteurs routiers.

Le secteur des transports routiers, caractérisé par la prédominance de très petites entreprises offre peu de possibilités de gérer le vieillissement et le déclin des capacités des salariés sans sortir du marché du travail.

Seules les plus grosses entreprises où les emplois sont diversifiés peuvent réserver à leurs salariés vieillissants les activités les moins pénibles en attendant la retraite.

I - LES DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE DANS LE SECTEUR PRIVE DES TRANSPORTS

1 - Les transports routiers : le congé de fin d'activité des conducteurs routiers

1.1 Le CFA des conducteurs routiers de marchandises.

Par protocole du 29 novembre 1996, les partenaires sociaux du transport routier et l'Etat ont décidé de créer un congé de fin d'activité (CFA) pour les conducteurs routiers de marchandises âgés de 55 à 60 ans et ayant exercé un emploi de conduite pendant au moins 25 ans dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires.

Le CFA a été mis en place en marchandises et déménagement par les accords de branche du 28 mars et du 11 avril 1997. Il a été étendu aux convoyeurs de fonds par les accords du 23 juin 1997 et du 24 mars 1998.

Il est financé par une cotisation de la profession assise sur la masse salariale des conducteurs à raison de 60 % pour la part employeur et de 40 % pour la part salarié, et par une subvention de l'Etat. L'Etat prend en charge 80 % de l'allocation des bénéficiaires âgés de 57,5 à 60 ans ainsi que leur couverture sociale maladie et vieillesse.

Le régime est géré, pour les marchandises, par un fonds paritaire créé spécifiquement à cet effet, le Fonds national de gestion paritaire du CFA, ou « FONGECFA ». Le FONGECFA est assisté d'un Commissaire du Gouvernement et d'un Contrôleur d'Etat.

1.2 Le CFA des conducteurs routiers interurbains de voyageurs.

Le CFA a été étendu aux conducteurs routiers de voyageurs ayant au moins 30 ans de métier par les accords du 2 avril et du 29 mai 1998. Le CFA-voyageurs, financé comme en marchandises, est géré lui aussi par un fonds paritaire, l'AGECFA-voyageurs, assisté d'un Commissaire du Gouvernement et d'un Contrôleur d'Etat.

1.3 Allocation de remplacement.

Le bénéficiaire du CFA-Marchandises perçoit une allocation d'un montant égal à 75 % du salaire brut annuel correspondant au salaire perçu au cours des 12 derniers mois précédant sa demande. En voyageurs ce sont les 5 dernières années qui sont prises en compte.

Le montant de l'allocation servie est diminué des prélèvements obligatoires (cotisation d'assurance maladie de solidarité, contribution sociale généralisée (CSG), contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)).

Lorsque le salarié, après acceptation de sa demande de départ en CFA, quitte son entreprise, la rupture de son contrat de travail lui ouvre droit au versement par l'entreprise, d'une indemnité de cessation d'activité calculée en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise.

1.4 Couverture sociale.

La couverture vieillesse et maladie des bénéficiaires est prise en charge par le régime. Le bénéficiaire ne verse que les cotisations minimales applicables aux régimes de préretraite : la CSG, la CRDS et la cotisation d'assurance maladie de solidarité. Les cotisations d'assurance personnelle et d'assurance volontaire assurant la couverture maladie et vieillesse des bénéficiaires sont prises en charge par le régime, ainsi que les cotisations de retraite complémentaire.

1.5 Contrepartie d'emploi.

En marchandises et en déménagement, l'accord de branche du 28 mars 1997 qui a créé le CFA prévoit une contrepartie d'embauche pour chaque départ : chaque départ en CFA doit être compensé par l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein. L'accord du 23 juin 1997 a étendu ces dispositions aux convoyeurs de fonds. L'avenant du 8 juillet 1998 a adapté ces dispositions : dorénavant tout départ en CFA-marchandises doit donner lieu à l'embauche prioritairement d'un jeune de moins de 30 ans, ou à défaut d'un conducteur quel que soit son âge.

En voyageurs, l'accord du 2 avril 1998 a prévu les contreparties d'emploi applicables pour chaque départ.

A titre dérogatoire, l'employeur peut être délié de son obligation de contrepartie d'emploi en cas de difficultés liées à un motif économique dans l'entreprise, au sens de l'article L.321-1 du code du travail. Il appartient à l'employeur d'en informer l'inspection du travail des transports.

Le contrôle de la contrepartie d'emploi est effectué par l'inspection du Travail des Transports. En cas de non-respect des obligations d'emploi, les accords prévoient des pénalités financières à la charge de l'employeur.

Le CFA est aussi une mesure pour l'emploi.

1.6 Bilan au 31 août 1999 du congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises et du congé de fin d'activité des conducteurs routiers de voyageurs

■ 1.6.1 Congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises . situation des dossiers de prestations au 31 août 1999.

- 6.528 conducteurs ont demandé un dossier ;
- 5 879 l'ont renvoyé rempli ;
- 3 271 ont été acceptés en CFA-marchandises (dont 377 déjà sortis) l'allocation brute moyenne est de 96 400 F
- la durée moyenne de conduite est de 29 ans ;
- l'âge moyen est de 57,5 ans.

■ 1.6.2 Congé de fin d'activité des conducteurs routiers de voyageurs : situation des dossiers de prestations au 31 août 1999

- 576 conducteurs ont demandé un dossier;
- 452 l'ont renvoyé rempli ;
- 263 ont été acceptés en CFA-voyageurs (dont 5 déjà sortis) ;
- l'allocation brute moyenne est de 97 300 F ;
- la durée moyenne de conduite est de 32,4 ans ;
- l'âge moyen est de 57,5 ans.

2 - Les transports urbains

Les entreprises de transport urbain (hors RATP) ont recours aux dispositifs de cessation anticipée d'activité que sont d'une part l'ARPE et d'autre part les préretraites progressives.

Les bénéficiaires du dispositif ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) représentent une part importante des départs dans ce secteur (23,9 % des départs en 1998).

La mise à la retraite classique a concerné en 1998 seulement 26,5 % des départs.

Un peu plus de 40 % des salariés âgés d'au moins 55 ans ont bénéficié en 1998 d'une préretraite progressive. Au total, l'UTP évalue à environ 65 % la proportion de salariés âgés d'au moins 55 ans qui ont bénéficié d'un dispositif de cessation anticipée ou progressive d'activité. Cette proportion représentait en 1996 un effectif de 1487 salariés pour la branche.

Les transports urbains sont confrontés depuis plusieurs années à un phénomène de vieillissement de leur population salariée.

Ainsi en 1998, 39,4 % des salariés avait moins de 40 ans contre 42,9 % en 1995. La part des salariés de plus de 50 ans est passée de 19,5 % en 1995 à 21,1 % en 1998.

3 - Le transport maritime et les ports

Le régime de cessation anticipée d'activité (CAA) des marins de commerce.

Depuis 1985, date de mise en place du dispositif de cessation d'activité, 3692 marins de commerce, âgés de 50 ans au moins et titulaires de 30 ans de services validés pour pension de l'ENIM en avaient bénéficié au 1^{er} janvier 1998.

A cette date, 488 bénéficiaires étaient recensés.

Selon les dernières statistiques communiquées, en 1997, 116 départs en CAA sont intervenus.

L'âge moyen des départs était cette année là de 52 ans et 2 mois pour les officiers et de 51 ans et 7 mois pour le personnel d'exécution.

Le dispositif du CAA institué par un accord du 14 février 1985 signé entre l'Etat et les partenaires sociaux a été reconduit dans le cadre du plan triennal de soutien à la flotte de commerce. Pendant la durée du plan (1998 - 2000), un contingent annuel de 150 CAA a ainsi été prévu en faveur des personnels navigants.

Les ports : réforme de la manutention portuaire

Dans le cadre de la réforme de la manutention portuaire à laquelle la loi du 9 juin 1992 a incité, une réduction sensible des effectifs concernés est intervenue.

De 8234 dockers en 1992, l'effectif s'est réduit de moitié en quelques années.

Un très important volet social a accompagné la mise en place de cette réforme. Dans le cadre du dispositif d'accompagnement prévu, au 1^{er} janvier 1996, 1917 dockers étaient partis en mesure d'âge et 2127 avaient bénéficié ou bénéficiaient d'une reconversion.

Cette profession est par ailleurs confrontée à un problème de vieillissement (44 ans en moyenne) ainsi qu'à un taux d'inaptitude élevé.

II - LES DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE DANS LES ENTREPRISES NATIONALES DE TRANSPORT

1 - Dispositifs d'aide au départ des agents de la SNCF

Pour accélérer la diminution des effectifs cotisants, un décret de 1954 favorisant la mise en cessation d'activité des agents avant la date statutaire a été réactivé. Les agents sont incités à partir entre 50 et 55 ans ou entre 48 et 50 ans selon leur statut. Durant la période qui court jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite une allocation chômage non dégressive, supportée par le compte d'exploitation de la SNCF (qui est son propre assureur en matière de chômage) est versée aux agents. Durant ces périodes chômées, les agents ne valident pas de droits auprès du régime de retraite.

Depuis 1990, des mesures spécifiques ont été prises par la SNCF pour permettre l'accompagnement social des restructurations, le développement du temps partiel, la libération des ressources en allégeant ses structures.

Il s'agit :

- du départ volontaire
- du congé de fin de carrière
- de la cessation progressive d'activité.

Le tableau n°1 ci-joint donne toutes les caractéristiques de ces aides à l'exception du congé de fin de carrière, qui arrivé à son terme le 31 décembre 1998, n'a pas été reconduit.

Ce dernier dispositif a permis le départ anticipé de 2583 agents au total pour les trois années où il a joué (1996 - et surtout 1997 et 1998) (cf. tableau. n°2).

La cessation progressive d'activité a bénéficié à quelques centaines d'agents depuis 1995 bien que la SNCF ait privilégié les incitations financières avec un mi-temps payé comme un trois-quarts temps.

En contrepartie de la moindre présence des agents optant pour ce système, l'entreprise s'est engagée à recruter des jeunes à hauteur d'une embauche pour quatre passages à mi- temps de quinquagénaires.

Tableau n°2 : Nombre de départs anticipés depuis 1990 (en nombre de départs par an)

Années	Départ volontaire	Cessation Progressive d'activité	Congé de fin de carrière (*)	Total
1990	666			666
1991	584			584
1992	618			618
1993	833			833
1994	971			971
1995	890	203		1093
1996	892	307	6	1205
1997	554	165	1340	2059
1998	451	174	1237	1862
Total	6459	849	2583	9891

(*) Non compris les congés de fin de carrière en prolongement d'une cessation progressive d'activité

SNCF-Direction des Ressources Humaines TABLEAU n°1 – SNCF

Depuis 1990, la SNCF a pris des mesures spécifiques pour permettre l'accompagnement social des restructurations, le développement du temps partiel, la libération des ressources en allégeant ses structures. Il s'agit :

- du départ volontaire
- de la cessation progressive d'activité
- du congé de fin de carrière

Le tableau ci-joint donne toutes les caractéristiques de ces aides à l'exception du congé de fin de carrière, qui arrivé à son terme le 31 décembre 1998, n'a pas été reconduit.

DISPOSITIFS D'AIDE AU DEPART DES AGENTS DE LA SNCF

	Départs volontaires Agents du cadre permanent	Départs volontaires Agents contractuels	Cessation progressive d'activité Agents du cadre permanent
DEFINITION	Cessation totale d'activité	Cessation totale d'activité	Activité maintenue à mi-temps, jusqu'à l'âge normal de cessation d'activité (55 ans)
CONDITIONS GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> - appartenir à une catégorie en surnombre, et demander à partir avec l'accord de l'entreprise. - pas de condition d'âge 	<ul style="list-style-type: none"> - appartenir à une catégorie en surnombre, et demander à partir avec l'accord de l'entreprise. - être âgé d'au moins 55 ans - nombre de mois restant avant l'âge de la retraite au taux plein au moins égal à : <ul style="list-style-type: none"> • 6 mois jusqu'à 15 ans de services • 12 mois entre 15 et 25 ans de services • 15 mois si +25 ans de services 	<ul style="list-style-type: none"> - âge compris entre 50 et 54 ans - au moins 15 années de services <p style="text-align: center;">valables pour la retraite</p>
EXCLUS	Agents en disponibilité sans maintien des droits à retraite (Ch.10, art.13 du Statut)		
INDEMNITE DE DEPART	<p>1/ moins de 4 ans d'affiliation à la Caisse des Retraites : Néant</p> <p>2/ plus de 4 années et moins de 15 années : 1 année de rémunération + 1 mois par année de service au delà de la 4ème</p> <p>3/ au moins 15 années : 1 mois de rémunération par année de service restant à accomplir avant âge d'ouverture du droit à retraite (avec un maximum de 15 mois)</p> <p>Indemnité de départ non cumulable avec l'allocation de fin de carrière prévue au Règlement intérieur de la Caisse de Prévoyance</p>	<p>1/ 1/20ème de mois par mois d'ancienneté ininterrompue</p> <p>2/ si + 10 ans, supplément de 1/180ème de mois par mois d'ancienneté au delà de 10 ans</p> <p>Indemnité de départ non cumulable avec l'allocation de fin de carrière prévue au Règlement PS25</p>	Néant

LES DISPOSITIFS DE DEPARTS ANTICIPES DANS LES TRANSPORTS

	Départs volontaires Agents du cadre permanent	Départs volontaires Agents contractuels	Cessation progressive d'activité Agents du cadre permanent
MODALITE DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE DEPART	Base annuelle = éléments de rémunération fixes imposables + PFA + valeur moyenne théorique des primes de travail + gratification exploitation et grat. Vacances + prest. Familiales légales et appl. à échéances mensuelles	Salaire moyen des 3 derniers mois ou salaire moyen des 12 derniers mois si plus favorables	Néant
REVENU PENDANT LA PERIODE DE PRESENCE DANS LE DISPOSITIF	Assurance chômage (SATRAPE) si inscrits ANPE comme demandeurs d'emploi Si au moins 50 ans au départ, AUD complétée par SNCF, de sorte que AUD au taux plein pendant 33 mois puis dégressivité limitée à 8 % par tranche de 180 jours	Assurance chômage (SATRAPE) si inscrits ANPE comme demandeurs d'emploi. Prestations dans les conditions du droit commun notamment en matière de taux de dégressivité	- temps d'activité : 50 % de la rémunération statutaire - temps non travaillé : indemnité égale à 25 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois de pleine activité
DROIT PENSION A	1/ moins de 15 ans de services : droits selon régime général et retraites complémentaires à l'âge prévu dans ces régimes (Coordination) obligation de verser l'éventuel complément de cotisations par rapport à celles précomptées pour la CR au cours de la carrière SNCF. 2/ au moins 15 ans de services : pension CR péréquable à jouissance différée à l'âge normal de départ et au + tard à 55 ans, avec application du minimum de pension, éventuellement proratisé selon durée de la carrière.	Droits du régime général et des régimes de retraites complémentaires à l'âge prévu dans ces régimes.	La période d'activité à temps partiel est prise en compte dans sa totalité pour l'appréciation des conditions d'ouverture du droit à pension, et à 50 % pour le décompte des droits.
PROTECTION SOCIALE	- maladie : prestations en nature et en espèces du R.G. les prestations sont servies par la CP (régime des subsistants) - vieillesse : validation gratuite par R.G. si affiliation au R.G. avant entrée à la SNCF. (ces cotisations ne peuvent ramener le montant de l'AUD « nette » à un niveau inférieur au SMIC)	- maladie : prestations en nature et en espèces du R.G. - vieillesse : validation gratuite par R.G. et régimes complémentaires (selon modalités propres à ces régimes) (ces cotisations ne peuvent ramener le montant de l'AUD « nette » à un niveau inférieur au SMIC)	Maladie : Prestations en nature du régime spécial Prestations en espèces : salaire mi-temps maintenu en cas d'arrêt de travail ; indemnité de CPA maintenue intégralement Vieillesse : voir ci-dessus

Perspectives démographiques

Le tableau n° 3 relatif à la démographie au 31/12/98 du personnel SNCF au cadre permanent montre que la population globale des agents est surtout concentrée sur la tranche d'âge de 35 à 55 ans.

L'évolution de l'emploi ces dernières années a entraîné un déséquilibre de la pyramide des âges se traduisant par un vieillissement progressif de la population de l'entreprise.

Démographie au 31/12/1998 (y compris cadres supérieurs)

Age	Cadre permanent		Total
	Conduite	Hors conduite	
63		1	1
62			
61		3	3
60		3	3
59		18	18
58		30	30
57		49	49
56	2	127	129
55	1	664	665
54	9	4306	4315
53	21	4386	4407
52	33	5976	6009
51	37	5624	5661
50	152	5402	5554
49	777	5431	6208
48	788	5636	6424
47	800	5952	6752
46	864	6292	7156
45	781	6870	7651
44	760	7094	7854
43	753	7623	8376
42	754	7674	8428
41	712	7349	8061
40	804	7412	8216
39	945	7479	8364
38	866	7126	7992
37	930	6428	7358
36	731	4831	5562
35	593	3747	4340
34	502	2800	3302
33	521	2504	3025
32	561	2625	3186
31	583	2933	3516
30	548	3006	3554
29	507	2846	3353
28	460	2631	3091
27	489	2614	3103
26	531	2683	3274
25	558	2483	3041
24	419	1836	2255
23	282	1371	1653
22	162	756	918
21	106	450	556
20	43	198	241
19	48	116	164
18		9	9
Total	18493	155334	173827

Tableau n° 3 - S.N.C.F.

Le tableau n°4 récapitule le nombre de départs à la retraite au cours de l'année 1997 et indique leur répartition par âge.

Répartition par âge des départs en retraite de l'année 1997 (en nombre de départs) Tableau n°4 - SNCF

Age	Contractuels	Cadre permanent			Total
		Hors conduite	Conduite	Cadres Supérieurs	
66	8				8
65	26	1		1	28
64	3				3
63	4				4
62	9			4	13
61	15	1		7	23
60	54	16		7	77
59		15		9	24
58		25		18	43
57		71	2	24	97
56		544	2	31	577
55		3263	4	45	3312
54		5	9		14
53		5	12		17
52		5	16		21
51		4	73		77
50		30	531		561
49		1			1
47		2			2
46		1			1
45		2			2
43		1			1
42		3			3
40		1			1
39		2			2
38		3			3
37		4			4
36		2			2
35		1			1
34		1			1
Total	119	4009	649	146	4923

Le rapprochement des tableaux 2 et 4 montre qu'en 1997, 2.059 agents ont bénéficié d'une mesure de départ anticipé et 4.923 d'un départ à la retraite. Si la plupart des

départs à la retraite interviennent à l'âge normal (55 ans pour les sédentaires et 50 ans pour les roulants) un nombre non négligeable d'agents part au delà.

2- Dispositifs de cessation progressive et anticipée d'activité à la RATP

La RATP, tout en mettant l'accent sur le dispositif de préretraite progressive a également recours à des dispositifs de cessation anticipée d'activité.

Le dispositif de préretraite progressive

Un protocole d'accord signé le 26 avril 1996 et intitulé « Générations solidaires : pour l'emploi des jeunes » a institué la cessation progressive d'activité au bénéfice des agents de 50 ans et plus totalisant 25 années de services.

Les agents choisissant d'en bénéficier avant 55 ans perçoivent 70 % de leur salaire et ceux de 55 ans et perçoivent 75 % du salaire.

L'accord prévoit des embauches compensatoires à raison d'une embauche à temps plein pour deux conventions de départ en temps partagé à mi-temps.

Le nombre de contrats signés depuis 1996 est de 281 et le nombre d'embauches compensatoires réalisées de 121.

Les dispositifs de cessation anticipée d'activité

Deux dispositifs se sont succédés dans le temps.

De 1992 à 1996, un dispositif d'inactivité payée destiné à faciliter le départ d'agents réunissant les conditions de droit à pension sans remplir la condition d'âge.

Ce système a concerné 213 agents de plus de 55 ans.

La cessation anticipée d'activité a été mise en place par le protocole d'accord : « solidarité entre générations : cessation anticipée d'activité et embauche de jeunes » signé le 1^{er} octobre 1997.

Ce dispositif comprend deux volets :

- Départ anticipé à partir de 55 ans pour les agents réunissant les conditions de droit à pension (25 à 30 ans) ;
- Départ anticipé à partir de 57 ans pour les agents statutaires et contractuels cumulant, tous régimes de retraite confondus, un total égal à 37,5 annuités - dont 25 annuités à la RATP ou un total égal à 40 annuités dont 15 annuités à la RATP.

La rémunération est égale à 70 % du salaire.

Depuis 1997 : 161 contrats ont été signés et 141 embauches compensatoires ont été réalisées.

Evolutions démographiques

La RATP a réalisé une étude portant sur les flux de départs prévisionnels des agents du cadre permanent ayant plus de 49 ans pour la période 1997 à 2010.

L'extrapolation effectuée est linéaire et reflète principalement l'évolution des départs en retraite qui représentent environ 75 % des départs.

L'étude fait apparaître une évolution en trois phases distinctes :

- Stabilité des départs sur la période 1997-2010 malgré une baisse des effectifs sur cette période pour les agents de la tranche d'âge 49 à 55 ans (actuellement dans la tranche d'âge 46 à 49 ans).

La diminution du nombre de départs due à un effectif plus réduit des agents de la tranche d'âge actuelle 46 à 49 ans est compensée par les taux de départ plus importants des classes d'âge plus anciennes (les plus de 53 ans).

La RATP estime que le nombre de départs augmentera en moyenne de 0,6 % chaque année sur cette période.

- Hausse modérée du nombre des départs sur la période 2005 - 2010 avec en moyenne une augmentation de 1,5 % par an environ.
- Accélération du nombre des départs sur la période 2005 - 2010 avec une augmentation moyenne de 4,7 % par an.

Une évolution vers un vieillissement progressif des effectifs de la RATP peut se déduire de ces constats.

Le tableau suivant indique la projection de l'évolution des départs en retraite de 1981 à 2011 à la RATP.

3 - Dispositifs de départs anticipés à Air France

La Compagnie Nationale Air France a procédé dans le cadre de plusieurs plans successifs de redéploiement de 1992 à mai 1999 à des départs anticipés sous forme de préretraites progressives suivies de préretraites totales (Conventions d'allocations spéciales licenciement du FNE). La Compagnie Air Inter devenue Air-France Europe en 1996 a proposé un dispositif analogue à ses salariés cette même année. Les deux compagnies ont fusionné en avril 1997.

Le document suivant rappelle la liste des mesures de retrait anticipé depuis 1992.

- Conventions d'allocations spéciales - 31.1 2.92 - 1 50 bénéficiaires.
- Conventions d'allocations spéciales - 29.01.93 - 300 bénéficiaires.
- Conventions d'allocations spéciales mi-temps - 31.1 2.92 - 200 bénéficiaires.
- Conventions d'allocations spéciales mi-temps - 1 56 bénéficiaires.
- Conventions d'allocations spéciales - 26.03.93 - 500 bénéficiaires.
- Conventions d'allocations spéciales mi-temps - 23.03.93 - 200 bénéficiaires.
- Conventions d'allocation spéciale licenciement du FNE - 20.04.94-1100bénéficiaires.
- Convention de préretraite progressive - 30.04.95 - 100 bénéficiaires.
- Convention d'allocation spéciale licenciement du FNE - 04.05.95 -650 bénéficiaires.
- Congé progressif de fin de carrière (PRP maison) - 1 996 - 550 bénéficiaires.
- Convention de préretraite progressive - 25.06.96 - 500 bénéficiaires.
- Convention d'allocation spéciale - 13.08.96 - 80 bénéficiaires.
- Convention de préretraite progressive (AFE) - 26.1 1.96 - 105 bénéficiaires.
- Convention d'allocation spéciale (AFE) - 26.1 1.96 - 445 bénéficiaires.
- Convention d'allocation spéciale - 6.01.97 - 500 bénéficiaires.
- Congé progressif de fin de carrière (PRP maison) - 1 996 - 270 bénéficiaires.
- Convention d'allocation spéciale - 11.02.98 - 700 bénéficiaires.
- Convention d'allocation spéciale - 01.04.99 - 270 bénéficiaires.

Lexique :

PNC = Personnel Navigant Commercial, non précisé = Personnel Sol

AFE = Air France Europe (ex Air Inter)

Le nombre de bénéficiaires indiqué représente les effectifs prévus, pour les réalisations depuis 1 996 et les âges concernés, voir le tableau page suivante

Le tableau n° 1 ci-après donne une vision d'ensemble des enchaînements de plans et les âges des personnes parties depuis 1996.

L'une des conséquences essentielles de ces départs en ASFNE à 56 ans est que peu d'agents sont partis à la retraite ces deux dernières années, seulement 92 en 1997 et 30 en 1998 sur un effectif au sol de plus de 32.000 agents en CDI.

Le tableau suivant indique le détail de ces départs par âge :

EFFECTIF DTNAISS	RETRAITE	
	1997	1998
1932	5	
1933	9	5
1934	10	1
1935	9	
1936	22	3
1937	37	2
1938		19
Total	92	30

BILAN DES MESURES POUR L'EMPLOI AU 1.07.1999

Personnel Sol	AIR FRANCE			AIR France EUROPE		
	MESURES POUR L'EMPLOI	CONGE PROGRESSIF DE FIN DE CARRIERE	PRERETRAITE PROGRESSIVE	AS-FNE Yc accès Directs	PRERETRAITE PROGRESSIVE	AS-FNE
96	509 nés en 42	455 nés en 41	26 nés de 37 à 40			
97	245 jan-mai 43		487 nés en 41	105 nov 41 à oct. 42	418 nov. 36 à Oct. 41	
Prév. 98 Réa 98			700 690 nés en 42			
Prév. 99 Réa 99			270 261 jan-mai 43			

Perspectives

L'examen de la pyramide des âges apparaît assez équilibrée sur l'ensemble du personnel au sol.

Elle se déforme toutefois lorsqu'elle est déclinée par métier.

Ce déséquilibre accentué sur les métiers à travaux pénibles (maintenance) amène la Compagnie à envisager des mesures de type préretraite progressive (contre embauche) dans les années à venir.

Au terme de ce tour d'horizon, un certain nombre de constats peuvent être effectués.

En premier lieu, la décennie qui s'achève aura été marquée par le développement important des dispositifs de cessation anticipée d'activité dans la plupart des modes de transport.

En second lieu, on observe un infléchissement de la politique des grandes entreprises nationales. Celles-ci privilégient depuis quelque temps des formules progressives permettant une transition plus souple vers la retraite.

Cette dernière évolution qui concerne également le transport urbain n'est du reste pas propre au secteur de transport. Elle s'inscrit dans l'évolution générale des politiques de retrait d'activité des travailleurs vieillissants observée en France ainsi que dans d'autres pays européens depuis plus de vingt ans.

Les grandes entreprises de transport ayant engagé ce processus plus tardivement que celles du secteur industriel sont passées plus rapidement à l'étape actuelle de flexibilité de l'âge de la retraite.

On observe néanmoins que les départs anticipés peuvent représenter une part importante des sorties définitives d'activité: plus de 40 % à la S.N.C.F. en 1997, la quasi-totalité à Air France ces dernières années.

Dans le rapport routier, de marchandises notamment, le pourcentage de conducteurs routiers âgés de 55 ans et plus lors de la mise en place du C.F.A. était relativement faible, de l'ordre de 5%.

L'examen de la répartition des salariés par tranches d'âges montre toutefois qu'en 1998, près de 25 % des conducteurs étaient âgés de 45 à 55 ans. Si la pyramide des âges paraît aujourd'hui équilibrée dans ce secteur d'activité, la tendance est celle d'un vieillissement de la population concernée.

De manière générale, la plupart des modes de transport seront confrontés à cette perspective dans un avenir plus ou moins proche.

La croissance de la population âgée dans les entreprises nécessitera la mise en oeuvre de nouvelles politiques de gestion, d'autant qu'à moyen terme la perspective d'une réduction de la population active risque d'infléchir les conditions actuelles de départ à la retraite.

LE RECRUTEMENT DES CONDUCTEURS ROUTIERS

Les entreprises rencontrent actuellement de sérieuses difficultés à recruter des conducteurs routiers notamment en zone longue.

Cette pénurie de main d'œuvre en personnel de conduite n'est d'ailleurs pas spécifique à la France. Des situations semblables ont pu être constatées dans d'autres Etats de la Communauté et même aux U.S.A.

Mais, elle est suffisamment préoccupante pour que le Conseil National des Transports ait décidé d'en analyser les causes et tenté de dégager des propositions propres à y remédier.

I. LES BESOINS

A ce propos, il convient de souligner que les renseignements statistiques repris ci-dessous ne recourent pas totalement les chiffres indiqués par d'autres sources officielles ou non.

Il paraît donc nécessaire et urgent qu'une coordination réelle soit mise en place afin de parvenir à une meilleure uniformisation des données statistiques de base.

Sous réserve de l'observation faite ci-dessus, la situation est la suivante :

Effectifs de conducteurs routiers :

- transport public de marchandises	252.000
- transport privé de marchandises	200.000
- transport de voyageurs (privé et public)	48.000
Total	500.000

Besoins moyens annuels en conducteurs routiers :

- transport public de marchandises	15.000
- transport privé de marchandises	4.000
- transport de voyageurs (privé et public)	3.000
Total	22.000

Cependant, pour déterminer les besoins annuels en conducteurs routiers, il faut tenir compte d'une part de la réduction du temps de travail (conséquence du Contrat de Progrès et bientôt de la loi sur les 35 heures) et d'autre part du pourcentage de conducteurs qui, une fois formés, n'entrent pas dans la profession.

Compte tenu des défections prévisibles, **il est raisonnable de chiffrer à 25.000 le besoin moyen annuel en formation initiale de conducteurs routiers.**

II. L'OFFRE

2.1 Formation professionnelle :

Il s'agit de la formation initiale minimum obligatoire (F.I.M.O.) requise pour l'exercice de la profession de conducteur routier professionnel de véhicule de plus de 7,5 t de PTAC, formation qui suppose la possession préalable du permis poids lourd (P.L.)

Les F.I.M.O. acquises à la suite de stages ou d'équivalences s'établissent ainsi :

1997	15.000
1998	18.000
1999 (prévision)	19.000

Les organismes de formation paraissent ne pas avoir de difficultés matérielles pour organiser les stages nécessaires, et peuvent même en augmenter le nombre. Le seul problème rencontré actuellement concerne le niveau scolaire des candidats (voir ci-après en 4.4.).

2.2 Permis Poids Lourds :

Il est indispensable pour pouvoir prétendre suivre un stage F.I.M.O.

Ces dernières années, sous le régime du service militaire obligatoire, le ministère de la Défense libérait annuellement environ 15.000 appelés titulaires du permis P.L. acquis durant le service.

Dans le cadre de l'armée de métier, **à compter de 2002, 8.000 titulaires du permis P.L.**, militaires du rang, seront rendus à la vie civile.

La différence entre le nombre de titulaires du permis P.L. potentiellement susceptibles d'occuper un emploi de conducteur routier du temps du service par conscription et celui prévisible à partir de 2002 n'est pas aussi importante que la comparaison entre les deux chiffres fournis pourrait le laisser penser.

En effet, antérieurement, un grand nombre d'appelés passaient le permis P.L. mais sans intention d'occuper ultérieurement un emploi de conducteur (un tiers environ seulement s'engageait dans cette voie) tandis que - dans l'avenir - les 8.000 militaires titulaires de permis P.L. auront une expérience réelle de la conduite et une formation à la profession de conducteur (F.I.M.O. notamment) acquises durant leur présence à l'armée.

Il est donc vraisemblable qu'un très grand nombre d'entre eux se dirigeront vers la profession de conducteur lors de leur reconversion à la vie civile.

Il restera donc à trouver, à partir de 2002, 17.000 titulaires du permis P.L., par des voies autres que celle de l'armée.

Dans la période transitoire 1999-2002, le nombre de titulaires du permis P.L. libérés de leurs obligations militaires et entrant dans la profession sera d'environ 5.000. La demande en conducteurs routiers ayant été fixée à 22.000, cela conduit à évaluer également à **environ 17.000** la demande en titulaires du permis P.L. à trouver hors formation militaire durant cette période.

III. L'IMAGE DE MARQUE DE LA PROFESSION

Un certain nombre de facteurs concourt à ce que la profession de conducteur routier ait perdu le pouvoir d'attraction qui la caractérisait encore il y a quelques années, attraction qui procédait d'une impression d'indépendance, d'aventure, de conquête même, liée à l'appropriation et à la conduite du camion.

Le camion est maintenant banalisé ; même s'il reste le seul élément encore un peu fascinant, le fait de devoir le partager avec d'autres conducteurs de par la nécessité de constituer des relais pour respecter les impératifs de la réglementation et de la gestion moderne (le véhicule doit, pour être rentable, rouler 24 h/24), lui a fait perdre son aura. Il est devenu un simple outil de travail.

L'indépendance de la profession de conducteur routier, qui était dans le passé recherchée pour échapper à la pointeuse et à la subordination aux contremaîtres caractérisant les emplois ouvriers d'un niveau comparable, a maintenant dans une large mesure disparu.

Aujourd'hui le travail du conducteur routier est plus contrôlé que tout autre. Le disque de chronotachygraphe permet de connaître les paramètres suivants : temps de conduite, arrêts, travail, repos, vitesses, voire régimes moteurs. Cette situation va perdurer.

Le conducteur a donc l'impression d'être « pisté ». Les véhicules sont maintenant reliés par téléphone à leur base, voire suivis par satellite, ce qui permet au personnel exploitant de donner ses consignes à tout instant : la relation hiérarchique est donc permanente. Les itinéraires – même les arrêts - sont souvent déterminés à l'avance, sauf peut-être en transport international. Dans ces conditions, le conducteur routier n'a plus beaucoup d'initiatives à prendre quant à l'organisation de son voyage.

Les médias, lors des mouvements sociaux, ont fait connaître à tous les contraintes de la profession, notamment en ce qui concerne les temps réels de travail ; aucun jeune ne peut maintenant les ignorer.

Or, la nouvelle génération - beaucoup plus exigeante que celle qui l'a précédée - aspire à un mode et une qualité de vie difficilement compatibles avec les impératifs professionnels du conducteur routier (liberté de vie sociale après le travail, vie familiale, loisirs...) du moins pour ce qui concerne les longues distances.

Il faut ajouter par ailleurs, que le conducteur routier ne bénéficie plus de la sympathie ni même de l'indifférence des autres usagers de la route, comme en bénéficiaient ses aînés. Le camion est souvent associé à l'idée de gêne, de pollution voire de danger ; c'est son conducteur qui assume les conséquences immédiates de cette situation.

IV. QUEL AVENIR ENVISAGER ?

4.1 Revaloriser l'image de la profession

Le conducteur routier de véhicules lourds - notamment en grande distance - doit devenir ou redevenir un **technicien de la conduite**.

Il a la responsabilité d'un véhicule dont la valeur peut atteindre jusqu'à 2.000.000 F, matériel très spécialisé dont il doit maîtriser techniquement la conduite et les équipements.

Il doit connaître et respecter les diverses réglementations du transport.

Il ne doit pas mettre en jeu la sécurité des autres usagers de la route et donc savoir prendre les dispositions qui s'imposent en cas d'urgence.

En transport de marchandises, il est chargé d'apprécier les conditions dans lesquelles ont été effectués chargement, calage et arrimage et le cas échéant doit faire les réserves

qui s'imposent tant au départ qu'à l'arrivée du véhicule. Il est, chez le destinataire, le représentant du transporteur et souvent «l'ambassadeur» de l'expéditeur. Ce rôle commercial est très important.

En transport de voyageurs, il lui appartient de veiller à chaque instant à la sécurité des passagers, et de jouer auprès d'eux un rôle de «relations publiques».

Dans ces conditions, **le professionnalisme du conducteur doit être reconnu** :

- dans l'entreprise : **il doit avoir sa «place» dans la structure** et être suffisamment informé des évolutions de celle-ci,
- par le **développement de relations** avec les divers intervenants du transport afin de rompre l'isolement du conducteur,
- par la possibilité d'**accéder au niveau maîtrise** pour les conducteurs les plus qualifiés ou les plus anciens,
- par la **prise en compte des qualifications acquises** pour permettre l'accès à d'autres spécialités de la conduite mais aussi à d'autres activités du secteur des transports, même dans d'autres entreprises,
- par la possibilité d'**une évolution de carrière** sans remise en cause de la qualification et **sans perte de salaire**.

En d'autres termes l'image du «routier» traditionnellement véhiculé, en particulier au cinéma, a vécu et il est indispensable que l'ensemble des professions concernées soit convaincu de cette mutation.

4.2 Revoir les conditions d'exercice de la profession

4.2.1. La diversité des métiers de «conducteur»

Il existe dans les faits de nombreuses activités, sensiblement différentes, de conducteurs :

en transport de marchandises : V.L., P.L., régional, international, déménagement, citerne chimique, exceptionnel, frigorifique, etc...

en transport de voyageurs : desserte d'usines, transports scolaires, lignes régulières, occasionnelles, nationales, internationales.

Ces diverses activités ne peuvent plus aujourd'hui être rangées dans une seule et même qualification comme précédemment. Au contraire, une certaine mobilité doit être possible et même facilitée de manière à permettre de gravir les échelons de la profession.

Ceci suppose une **mutation culturelle**, particulièrement dans les petites et moyennes entreprises.

4.2.2. La rémunération

Elle est sensiblement équivalente au minimum de la convention collective. Quand elle apparaît plus conséquente, cela résulte d'éléments (frais de paniers, de découchers...) qui, ajoutés au salaire, donnent l'illusion d'une rémunération plus intéressante. A juste titre les conducteurs routiers considèrent ces éléments comme un complément de salaire. Leur réaménagement en cas d'organisation plus rationnelle de leur activité les amenant à rejoindre leur domicile, le soir par exemple, est pour eux inacceptable.

Comme il a été indiqué ci-dessus, environ 8.000 anciens militaires devraient entrer annuellement dans la profession de chauffeurs routiers. Il est évident que ce passage ne pourra se faire que si les intéressés retrouvent une rémunération au moins équivalente à celle qui était la leur précédemment.

En état actuel des choses, le solde nette d'un engagé à 5 ans est de 7.120 F et 8.100F s'il est caporal-chef. Or, l'accord salarial du 7 novembre 1997 prévoit quant à lui un salaire brut mensuel de 10.000 francs pour les conducteurs les plus qualifiés (soit environ 8.000 F de salaire net) pour une durée de travail de 200 heures par mois.

Il est donc clair que la rémunération des engagés servira de référence à celle qu'ils pourront revendiquer lors de leur passage dans le «civil».

En outre, il paraît souhaitable que les discussions actuelles relatives à une **révision de la grille de classification** aboutissent dans un délai rapproché.

Indépendamment du salaire de début c'est aussi **l'évolution de la rémunération (G.V.T.)** durant la carrière qui doit être réétudiée. Un jeune ne saurait admettre n'avoir aucune amélioration sensible de rémunération avec le temps.

Cette réforme est d'autant plus nécessaire qu'avec la réorganisation des temps de travail dans le cadre de mise en place de relais entraînant souvent la perte d'éléments considérés comme compléments de revenu, les jeunes risquent d'avoir l'impression d'être moins rémunérés que leurs aînés.

Pour les plus qualifiés ou pour les plus anciens la proposition, déjà préconisée plus haut pour revaloriser l'image de la profession, d'**accession au niveau maîtrise** répond également à cet objectif.

4.3 Réexaminer le coût de la formation

Exception faite des militaires qui, à compter de 2002, seront directement opérationnels puisque titulaires du permis P.L. et – dans leur grande majorité - de la F.I.M.O. et des conducteurs titulaires d'un C.A.P., d'un B.P. ou d'un C.F.P., les postulants devront au préalable acquérir les formations obligatoires. Le coût d'un permis P.L. et d'une F.I.M.O. approche 40.000 F, coût suffisamment élevé pour interdire très généralement le financement personnel.

Il convient donc de rechercher et développer tous moyens propres à palier cette difficulté c'est à dire **permettant la prise en charge intégrale de la formation**, par exemple : aide à la conclusion de contrats de formation en alternance(CFA), prise en charge par les ASSEDIC (dans des conditions sans doute à modifier)de stages de formation, etc...

L'intégration de cette dépense dans les **Contrats de Plan Etat-Région** doit être encouragée au niveau local.

Il est souhaitable par ailleurs de **développer les stages de spécialisation** pour éviter aux postulants d'avoir à justifier une trop longue expérience professionnelle lorsqu'ils veulent changer de spécialité (marchandises vers voyageurs) ou même dans un même secteur.

4.4 Mettre en place des stages de mise à niveau

Actuellement, un certain nombre de demandeurs d'emploi intéressés par les métiers de la conduite aspirent à obtenir une formation prise en charge directement ou indirectement par l'A.N.P.E.

Or, cette dernière a été conduite à mettre en place des tests de sélection, non pas à cause de possibilités budgétaires réduites, mais parce que les candidats n'ont pas soit les connaissances, soit les aptitudes requises pour pouvoir suivre avec succès le stage proposé (70 % des candidatures sont écartées en région Ile-de-France pour niveau insuffisant).

Il s'agit là d'une situation qui devrait être corrigée dans les années à venir.

Il faut donc élaborer tout spécialement un **cursus de remise à niveau** qui sera proposé aux postulants à un emploi de conducteur ayant échoué au test d'évaluation de leur niveau d'instruction.

4.5 Envisager la création de filières spécifiques

La pénurie de recrutement de conducteur résulte aussi du fait que peu de jeunes d'âge scolaire choisissent, au cours de leurs études, de s'orienter vers les métiers de la conduite. Aujourd'hui, on constate en effet que les postulants actuels ont quitté le collège ou le lycée depuis longtemps.

Une information doit donc être menée par les médias (comme celle effectuée par l'AFT) et en milieu scolaire de la façon la plus large possible.

Or, aujourd'hui moins de 10 % des effectifs de conducteurs recrutés par la profession provient des formations dispensées par les services de l'Education Nationale. Il est donc souhaitable que celle-ci multiplie – dans les lycées techniques – le nombre de filières conduisant à l'obtention d'un CAP ou d'un BP de conducteur routier, de préférence à d'autres types de formation.

Indépendamment des diplômes existants CAP, BP, la création d'un **baccalauréat «conduite de véhicules lourds»**, devrait être envisagée.

Telles sont les principales conclusions du Conseil National des Transports.

Compte tenu du sujet traité, le C.N.T. n'a pas abordé un certain nombre de problèmes qui devraient faire l'objet d'un examen spécifique et de décisions concrètes des pouvoirs publics : peuvent être en particulier rangés dans cette catégorie, d'une part la question des moyens à mettre en œuvre pour faciliter la création de groupements d'employeurs, d'autre part le problème du recrutement des conducteurs routiers par les entreprises d'intérim.