

CNT

www.cnt.fr

Conseil National des Transports

34, Avenue Marceau - 75008 Paris Tél : 01.53.23.85.85 - Fax : 01.53.23.85.80

RAPPORT SOCIAL ANNUEL

Rapport de la commission sociale

**L'EVOLUTION SOCIALE
DANS LES TRANSPORTS TERRESTRE,
MARITIME ET AERIEN
en 2003-2004**

Premier fascicule

L'EVOLUTION DE LA REGULATION SOCIALE

Le rapport 2003-2004 innove dans la mesure où il est découpé en deux grandes parties, faisant chacune l'objet d'un fascicule (la partie qualitative que l'on retrouve depuis plusieurs années et qui est constituée de rapports élaborés dans le cadre de groupes de travail étant considérée à part).

Le premier fascicule porte sur **l'évolution de la régulation sociale** en 2003 et 2004. D'une part y figurent les chapitres du rapport social habituellement consacrés à l'évolution législative, réglementaire et conventionnelle et ceux relatifs à l'activité des organismes de contrôle de la réglementation sociale.

D'autre part, y sont inclus deux thèmes sur lesquels il a paru intéressant de mettre l'accent :

- d'un côté l'état de l'harmonisation sociale dans les transports,
- de l'autre, le point sur la question de la prévention des conflits collectifs du travail dans les services publics de transport.

Le second fascicule est consacré à la présentation des **données statistiques** communiquées par les branches, les grandes entreprises nationales, les services ministériels parmi lesquels figurent bien entendu les organismes collecteurs et producteurs d'informations).

Les données collectées portent sur l'année 2003 de manière générale et sur 2004 lorsqu'elles sont déjà disponibles pour cette dernière année.

La deuxième partie statistique comporte elle-même trois sous parties

- la première concerne **l'ensemble du secteur des transports**, permettant de situer ce secteur par rapport à l'ensemble des secteurs d'activité économique et également de faire certaines comparaisons entre modes de transport,
- la seconde présente **chaque sous secteur et mode de transport** ; les modes ont été regroupés en **cinq grands sous secteurs** : le **transport routier** qui regroupe le transport routier de marchandises et le transport routier interurbain de personnes, le **transport urbain de personnes** composé de la RATP d'une part, des transports urbains de province d'autre part, le **transport ferroviaire** représenté essentiellement par la SNCF actuellement, **le transport par eau** constitué du transport fluvial et du transport maritime enfin **le transport aérien**. Certaines activités ont été intégrées car, soit elles sont soumises à la tutelle technique du ministère des transports comme l'activité de collecte et de transport de déchets, soit elles concourent directement à l'activité de transport, comme les services d'assistance en escale ou les gestionnaires d'infrastructures de transport,
- la troisième partie porte sur **les transports dans l'Union européenne** : les données se sont enrichies ces dernières années grâce aux travaux de la Fondation européenne sur les conditions de vie et de travail dans le secteur du transport routier de marchandises qui a donné lieu à une étude sectorielle. Dans un proche avenir, le transport ferroviaire en Europe sera également approfondi sur la plan social, puis les autres modes de transport.
Enfin des annexes statistiques permettent de compléter les informations.

Sommaire du premier fascicule

Introduction : synthèse du rapport

PREMIERE PARTIE

EVOLUTION DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS ET CONTRÔLE DE LEUR APPLICATION

I LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES EN 2003 ET 2004

I.1 Les principales dispositions internes législatives et réglementaires intervenues en 2002-2003 dans le secteur des transports terrestres

I.1.1. La réglementation communautaire

I.1.2. La réglementation nationale

I.2. Les principales dispositions conventionnelles intervenues en 2003 et 2004

I.2.1. Bilan de la négociation collective de branche dans le transport routier et dans le transport public urbain

I.2.2. La concertation à la SNCF

I.2. 3. La concertation à la RATP

I.2.4. Bilan de la négociation collective dans le transport fluvial

I.2.5. Bilan de la négociation collective dans le transport maritime

I.2. 6. Bilan de la négociation collective dans le transport aérien

II . LE CONTRÔLE DE LA REGLEMENTATION SOCIALE

II.1 L'activité des services de contrôle des transports terrestres

II.2 L'activité des services de l'inspection du travail des transports

DEUXIEME PARTIE : DOSSIERS D'ACTUALITE

Dossier 1. Evolution de l'harmonisation sociale dans les transports

- 1. Principales incidences de l'ouverture des marchés du transport dans les différents secteurs concernés**
 - 1.1. Dans le transport routier**
 - 1.2. Dans le transport maritime**
 - 1.3. Dans le transport aérien**
- 2. Les politiques particulières mises en œuvre au niveau communautaires et au niveau national**
 - 2.1. L'harmonisation sociale dans les transports**
 - 2.1.1. Dans les transports routiers**
 - 2.1.2. Dans le transport aérien**
 - 2.1.3. Dans le transport maritime**
 - 2.1.4. Dans le transport fluvial**
 - 2.2. Mesures de soutien et d'accompagnement à caractère national**
 - 2.2.1. Pour le transport routier**
 - 2.2.2. Pour le transport maritime**
 - 2.2.3. Pour le transport fluvial**

Annexe 1 : le transport ferroviaire : nouveaux problèmes

Annexe 2 : Eléments relatifs aux incidences de l'élargissement récent de l'Union européenne

Annexe 3 : Le repli des transporteurs routiers français sur le territoire national

Annexe 4 : Données sur la compétitivité du transport aérien français

Dossier 2. Evolution des dispositifs négociés de prévention des conflits sociaux dans les services publics de transport

- 1. Les dispositifs mis en place dans les grandes entreprises nationales**
- 2. Vers une généralisation à l'ensemble des services publics de transport des dispositifs négociés de prévention des conflits collectifs du travail ?**

Fiches complémentaires

- 1. principales propositions de la Commission Mandelkern**
- 2. le maintien des services essentiels au Québec**

Synthèse du rapport sur l'évolution sociale dans les transports en 2003 - 2004

Partie thématique : la régulation sociale (premier fascicule)

I. Les avancées de l'harmonisation sociale dans les transports

Un dossier thématique (dossier I) fait le point des évolutions en terme d'harmonisation, sociale notamment, dans les différents modes de transport exposés à la concurrence internationale

Dans les transports routiers, l'harmonisation sociale a connu des avancées marquantes ces trois dernières années.

Parmi les textes importants intervenus, il faut citer notamment :

- en matière de **durée du travail**, la directive temps de travail 2002-15 du 11 mars 2002 et la directive 2003/88 du 4 novembre 2003),
- dans le domaine des **conditions d'emploi** des conducteurs non ressortissants, l'attestation de conducteur prévue par le Règlement CE du 1^{er} mars 2002 et exigible pour les conducteurs ressortissants de pays tiers depuis le 19 mars 2003,
- et dans celui de la **formation professionnelle** des conducteurs routiers, la directive 2003/59/CE du 15 juillet 2003, dite « directive formation ».

Les directives « temps de travail » ont été transposées dans notre ordre juridique par l'ordonnance du 12 novembre 2004¹, mettant en conformité avec le droit communautaire les dispositions législatives applicables notamment aux personnels roulants et navigants des transport routiers, du transport urbain, de la navigation intérieure, du secteur du transport ferroviaire hors SNCF et RATP.

Pour le transport ferroviaire, il convient de retenir la proposition de directive relative à la **certification du personnel de conduite sur le réseau ferroviaire de la Communauté**.

Ce projet reprend en partie les acquis de l'accord portant sur la **licence européenne** pour les conducteurs assurant un service transfrontalier conclu le 27 janvier 2004 au niveau européen par les partenaires sociaux du secteur .

Un deuxième accord conclu le même jour concerne les **conditions d'utilisation** des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

Pour le transport maritime, il faut signaler les travaux entrepris au sein de l'OIT de consolidation dans le cadre d'une convention maritime des quelque 70 conventions et recommandations internationales existantes dans le domaine social.

Il faut également mettre en avant la ratification par la France en 2004 de plusieurs de ces différentes conventions concernant la réglementation et la protection sociales des marins.

¹ L'ordonnance a été ratifiée par le Parlement le 7 avril 2005.

Le premier décret pris en application de l'ordonnance est le décret 2005-306 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises.

Le dossier relatif à l'évolution de l'harmonisation sociale met l'accent dans une première partie sur les conséquences en terme de compétitivité pour les transporteurs français ayant du faire face dans une période rapprochée à la fois la libéralisation de l'activité et à l'ouverture d'un marché européen de plus en plus vaste.

En outre, la dernière étape de l'élargissement de l'Union européenne a ravivé les craintes des entreprises françaises s'estimant menacées par la concurrence d'entreprises installées dans les PECO et bénéficiant de différentiels de compétitivité, en matière fiscale, sociale et de rémunérations notamment.

Afin de remédier à la situation résultant de telles distorsions de concurrence, les Etats membres ont été soucieux de mettre en place, à travers une harmonisation sociale, fiscale et réglementaire, un cadre juridique propre à garantir la concurrence la plus équitable possible entre les Etats membres de l'Union européenne.

Par ailleurs, afin de donner aux entreprises des secteurs les plus exposés les moyens de s'adapter à une concurrence plus vive, différents Etats, soucieux de maintenir à la fois le niveau d'activité et le standard social des personnes employées, mettent en œuvre des plans sectoriels d'adaptation et de développement.

<p>Ainsi, dans le transport routier de marchandises, le gouvernement a proposé à la profession en septembre 2004 un plan de mobilisation et de développement comportant trois volets : un volet fiscal, un volet de renforcement de la lutte contre les pratiques illégales et un volet social.</p>
--

L'adaptation du droit du temps de travail que réalise l'ordonnance du 12 novembre 2004 constitue l'un des éléments de ce plan gouvernemental; les dispositions en seront ensuite déclinées par voie réglementaire et/ou par voie d'accords collectifs.

Dans le transport maritime, au-delà des dispositifs compensateurs existants (GIE fiscaux, l'exonération ou remboursement total ou partiel des charges sociales), les pouvoirs publics ont l'ambition de relancer la flotte de commerce grâce à la création d'un nouveau registre, le **registre international français (RIF)**.

Ce registre se caractérise notamment par l'exigence de la nationalité française limitée aux seuls capitaine et officier suppléant, la possibilité d'employer des marins non communautaires par le biais de sociétés de placement, des garanties relatives à un minimum social pour ces mêmes marins.

La concertation entre syndicats et représentation des armateurs a contribué à un rapprochement des points de vue, mais n'a toutefois pas aplani toutes les divergences, notamment sur l'emploi des marins nationaux.

La proposition de loi visant à créer le RIF a été adoptée définitivement par le Parlement le 14 avril 2005. Certaines dispositions suscitent le mécontentement des organisations syndicales.

La mesure la plus contestée par les syndicats de marins concerne le quota minimal de navigants de l'Union européenne qui est d'au moins 35% si le navire bénéficie du dispositif fiscal accordé lors de son acquisition, et 25% dans le cas contraire.

La présence de navigants sera calculée sur la « fiche d'effectif » et non sur le nombre de marins réellement embarqués.

Dans le transport fluvial, la Commission européenne a donné son aval au régime d'aides français à la promotion du transport fluvial pour la période 2004-2007. Ce régime reprend le plan d'aides au transport fluvial pour la période 2001-2003 et comprend en outre, des aides devant permettre une meilleure adéquation avec les conditions actuelles du marché.

II Des améliorations conventionnelles de premier plan

En 2003 et 2004, des accords importants ont été conclus dans tous les modes de transport .

Dans le transport routier, plusieurs accords marquants sont notamment intervenus :

De manière sans doute arbitraire, parmi les différents accords conclus en 2003 et 2004, doivent être mis particulièrement en avant les protocoles **élargissant notamment le champ de la convention collective** du transport routier et activités auxiliaires aux entreprises exerçant des activités de prestations logistiques.

Pour le **transport interurbain de voyageurs**, après l'accord d'**aménagement et de réduction du temps de travail**, conclu en 2002, citons l'accord du 24 septembre 2004 relatif au statut de conducteur scolaire.

Dans plusieurs sous-secteurs, l'année 2004 restera celle de la conclusion d'accords de branche mettant en application les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à **la formation tout au long de la vie** et celles de la loi du 4 mai 2004.

- accord du 25 novembre 2004 dans la branche transports routiers et activités auxiliaires
- accord du 27 octobre 2004 dans le transport fluvial
- accord du 9 septembre 2004 dans le transport aérien
- le transport public urbain qui avait signé un accord de branche le 20 mai 2003 sur la formation professionnelle en a renégocié les dispositions afin de les adapter à celles de l'accord interprofessionnel et de la loi précités.

Ces différents accords contiennent des dispositions innovantes, telles que :

- l'incitation à l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la professionnalisation sur les métiers du secteur,
- l'accès à la formation encouragé pour certains salariés : temps partiels, salariés faiblement diplômés ou handicapés,
- la co-construction de parcours professionnels par le DIF (droit individuel de formation) en dehors ou sur le temps de travail,
- la prise en charge par les fonds mutualisés ciblés sur les actions et les publics prioritaires de la branche,
- le renforcement des missions et des moyens de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de chaque branche, et son articulation avec la CNPE et la section professionnelle paritaire.

Les accords portant sur la prévention des conflits collectifs dans les services publics de transport

Ces dernières années, les trois plus grandes entreprises du secteur des transports ont mis en place de manière négociée des dispositifs de prévention des conflits. Ces dispositifs s'inscrivent à la RATP et à Air France dans le cadre d'accords plus généraux relatifs aux relations sociales dans l'entreprise.

A la RATP, le protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social (signé le 23 octobre 2001 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2002) renouvelle l'accord de 1996, qui comportait un dispositif novateur d'alarme sociale, en décentralisant encore davantage la négociation jusqu'au niveau des 90 unités opérationnelles de l'entreprise.

A la SNCF, l'accord du 28 octobre 2004 sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits signé entre la direction et **la majorité des organisations syndicales** reprend, avec des modifications, l'essentiel du texte déjà signé en octobre 2003 avec trois syndicats seulement.

Les dispositions prévues par l'accord visent à :

- proposer des mesures de prévention des conflits collectifs de travail en instituant une démarche de « concertation immédiate et en n'envisageant la grève que comme ultime recours au terme d'une période explicite de concertation ;

- permettre une meilleure gestion des conflits collectifs de travail en recherchant un délai de prévenance de 24 heures afin d'améliorer la prévisibilité du service en cas de grève

- améliorer les comportements et les pratiques dans l'entreprise en améliorant notamment le dialogue social et en confortant la direction de proximité dans son rôle de régulation des relations sociales;

Dans les transports urbains de province, les partenaires sociaux ont entamé, au mois de décembre 2004, des négociations sur la prévention des conflits et le service prévisible. Depuis lors, quatre projets ont été successivement proposés à la signature des organisations syndicales.

L'accord de branche, s'il est signé, « s'imposera en totalité aux entreprises qui devront ouvrir les négociations dans les six mois à partir de son entrée en vigueur », selon l'UTP.

Ces différents accords ou projets d'accord constituent une pierre angulaire de la régulation sociale dans le secteur, dans la mesure où ils contribuent à pacifier des relations sociales réputées plus conflictuelles que dans la plupart des autres secteurs d'activité.

Un dossier consacré à la prévention des conflits collectifs dans les services publics de transport permet d'approfondir cette question (Dossier II).

III. Le contrôle (voir le bilan d'activité en 2003 des deux principaux services concernés)

L'activité des services de contrôle de l'application de la réglementation participe de manière très importante à la régulation, notamment sociale, d'un secteur dont les spécificités sont fortes par rapport à la plupart des autres secteurs.

Ce secteur se caractérise, de ce point de vue par la coexistence, à côté de personnels sédentaires soumis au droit commun du travail et relevant des législations générales en matière d'hygiène et de sécurité, de personnels mobiles soumis à des réglementations sociales dérogatoires particulières, notamment en matière de durée des temps de travail et de repos.

Soumis à une concurrence accrue, certains transporteurs peuvent être tentés de transgresser les limitations maximales édictées dans ce domaine, normes maximales qui sont déjà supérieures au droit commun.

A titre d'exemple, les services de l'inspection du travail des transports, qui procèdent essentiellement à des contrôles en entreprise, observent le dépassement des durées maximales de temps de service pour encore 17% des journées de travail des conducteurs grands routiers et 21% des conducteurs courte distance analysées.

Même si les services de contrôle des transports terrestres, qui procèdent à des contrôles sur route comme en entreprise, ne semblent pas constater d'écarts notables au regard des durées de conduite et des temps de repos entre conducteurs français et conducteurs étrangers contrôlés sur le territoire national, le développement des trafics intra-communautaires et notamment de transit nécessite un renforcement des contrôles.

L'introduction progressive de l'appareil de contrôle numérique prévue pour 2004 et reportée au 5 août 2005, même si elle ne résoudra pas toutes les difficultés, permettra de moderniser considérablement les techniques d'enregistrement des temps certes mais aussi de contrôle des durées de conduite, des temps de repos et des périodes de travail.

Le chronotachygraphe électronique permettra le renforcement du contrôle des réglementations et favorisera dans les différents Etats membres la réalisation des nouveaux objectifs quantitatifs assignés par la Commission.

Le plan de mobilisation et de développement en faveur du transport routier, évoqué ci-dessus, comprend également un volet important relatif à la lutte contre les activités illégales :

- fixation de règles claires pour le cabotage réalisé sur le territoire national
- répression du cabotage illégal par une **sanction d'immobilisation des véhicules**,

Ces nouvelles mesures viennent compléter d'autres mesures déjà en application.

En outre, le plan prévoit d'allouer des moyens plus performants aux contrôleurs qui se verront investis d'une **mission de police judiciaire** leur permettant notamment de lever les immobilisations des véhicules.

- la consolidation des schémas régionaux d'aires de contrôle au niveau national et la création d'une sanction d'immobilisation du véhicule complètent le dispositif.

Rappelons que, de leur côté, les services de l'inspection du travail des transports ont défini des actions prioritaires fixant différents objectifs quantitatifs, à la fois en terme de résultats et en terme de moyens.

Ces actions concertées sont les suivantes :

- *assurer la transparence du temps de travail, vérifier le respect des limites maximales de la durée du travail et des droits à rémunération dans les entreprises de Transport routier de marchandises utilisant des véhicules de plus de 3,5 tonnes,*
- *organiser le contrôle des entreprises de TRM utilisant des véhicules de 3,5 tonnes ou moins,*
- *promouvoir la prévention des risques professionnels dans l'ensemble des entreprises.*

La mise en oeuvre depuis trois ans maintenant de ces trois actions coordonnées s'est traduite par de premiers résultats, certes variables selon l'objectif assigné, mais pouvant être qualifiés d'encourageants.

Partie statistique (deuxième fascicule)

1) Stabilisation de l'emploi en 2003 et en 2004 après la forte progression des deux dernières décennies

L'emploi dans les transports n'a pas progressé en 2003, année de conjoncture peu porteuse il est vrai. La CCTN constate même une très légère décroissance.

En 2004, le secteur des transports ne crée plus d'emplois pour la troisième année consécutive, et cela malgré la reprise de l'activité.

Dans les sous secteurs, traditionnellement moteurs en matière de créations d'emplois comme le transport routier de marchandises ou les activités auxiliaires de transport, l'emploi est stable en 2003 et 2004. La CPNE constate même pour la première fois une diminution de 0,5% des conducteurs routiers.

Le transport aérien privé, particulièrement sinistré, perd près de 15% de ses effectifs en 2003 et la SNCF renoue avec la décroissance après la parenthèse des trois années précédentes (-2,5% à fin 2003).

Parmi les secteurs qui connaissent au contraire une progression de l'emploi en 2003, il faut citer le transport interurbain de personnes (+2,7%), Air France et la RATP mais avec une croissance nettement ralentie par rapport aux années précédentes.

Sur longue période, le secteur reste l'un des plus créateurs d'emplois

Globalement, les effectifs du secteur se sont accrus de plus de 30% en 26 ans; mais, alors que les effectifs du TRM (+92%), du TRV (+34%) et de l'aérien (+87%) ont fortement progressé, ceux du fer (-33,5%), du transport maritime (-61%), et du fluvial (-34%) ont diminué.

Ces évolutions de long terme ont connu des inflexions, notamment pour le maritime et le fluvial pour lesquels on constate depuis cinq ans une remontée significative des effectifs.

Si la progression de l'emploi est largement imputable au secteur privé, les effectifs de la RATP et surtout d'Air France ont cru de manière importante ces dernières années.

Le développement des pratiques d'externalisation des fonctions de transport logistique, par les secteurs de l'industrie notamment, constitue une raison importante de la progression de l'emploi dans les transports routiers de marchandises, les données SES indiquant que le mouvement de transfert du compte propre vers le compte d'autrui s'est intensifié à la fin de la dernière décennie.

La situation de l'emploi s'est traduite en 2003 par une augmentation de la demande d'emploi. A la fin de l'année, plus de 75 000 demandeurs d'emploi issus du secteur des transports étaient dénombrés par l'ANPE.

En outre, près de 94 000 chômeurs étaient à la recherche d'un emploi de conducteur, que ce soit ou non dans le secteur des transports, dont 47 000 pour un poste de conducteur livreur et 30 000 pour un poste de conducteur routier, soit 6,9 % de plus qu'un an auparavant pour l'ensemble des conducteurs.

Dans l'aviation civile, il faut relever l'augmentation en 2003 du nombre de personnels navigants techniques (1871 soit 20% des PNT actifs) et de mécaniciens aéronautiques à la recherche d'un emploi.

Dans le transport maritime, le secteur, qui serait confronté depuis plusieurs années à une véritable pénurie d'emplois d'officiers de la marine marchande dans notre pays et recrute un certain nombre d'étrangers sur ce type d'emplois, connaît en 2003 une progression significative du taux de chômage passé de 7,2% à 9,8%.

Principales caractéristiques de l'emploi dans le secteur des transports

Selon les données Insee, la part en terme d'emplois de la branche transports dans l'économie nationale qui s'était stabilisée à 4% de l'ensemble des emplois entre 1996 et 1998, représentait en 2003, 4,3% dont 4,5% du total des salariés et 2,5% du total des non salariés.

Les principaux sous secteurs employeurs sont le transport routier de marchandises qui représente, en équivalents temps complet, 34% des effectifs, suivi par les transports ferroviaires (17%), les transports urbains et routiers de voyageurs (un peu plus de 14 % en excluant les taxis) et les activités d'organisation du transport de fret (13%).

Le **poids des personnels roulants et navigants** qui représentent près de 40% du total des effectifs en équivalent temps complet, et davantage si l'on prend en compte les salariés à temps partiel, est variable selon les secteurs.

Selon l'EAE, ils représentent 16% des effectifs salariés (équivalents temps complet) dans le transport ferroviaire, 31% dans le transport aérien, (11% pour les navigants techniques) et sont prépondérants dans les transports routiers (54% dans les transports urbains et routiers de voyageurs hors taxis, 67% dans les transports routiers de marchandises).

Selon le rapport de la branche, les conducteurs représentent un peu plus de 67% de l'effectif des réseaux de transport urbain ;

D'après la CNPEFP du transport routier, la **famille professionnelle « conduite de véhicules»**, en progression continue, représente actuellement près de 70,50% des emplois du secteur.

Elle est prépondérante dans le transport routier de marchandises (76,2 %), le transport routier de voyageurs (81,3 %), la location de véhicules (78,2%). Elle l'est moins dans le déménagement (46,9 %) et les activités auxiliaires du transport (38,8%).

L'un des problèmes que rencontre le transport routier de marchandises comme de voyageurs tient aux difficultés à offrir aux salariés des perspectives d'évolution vers d'autres emplois au sein des entreprises, du fait notamment de la forte proportion de conducteurs, du faible taux d'encadrement et aussi de la faible taille de la majorité des entreprises de ces secteurs.

Les non salariés représentent environ 6% des travailleurs du transport

Le secteur se caractérise par une forte proportion d'emplois ouvriers, **51% contre 26%** pour l'ensemble de l'économie, du fait de la prise en compte des conducteurs routiers dans cette catégorie. Par contre, le **taux d'encadrement** est globalement plus faible que la moyenne des secteurs, en raison notamment de l'atomisation des entreprises.

Il emploie **quatre hommes pour une femme** (79% d'hommes dans les transports contre 55,2% dans l'ensemble de l'économie).

Le secteur ayant recruté **peu de jeunes** ces dernières années, la moyenne d'âge tourne autour de 42 ans.

L'examen de la pyramide générale des âges montre un vieillissement de la population occupée.

La moitié des salariés a plus de 40 ans. Selon l'enquête emploi, cette part a augmenté entre 1990 et 2000 de 7 points, au détriment de la tranche d'âge 25-39 ans .

Le transport routier de marchandises se caractérise par une pyramide des âges un peu plus jeune que les autres secteurs, et notamment que celui du transport routier de voyageurs.

Les salariés de moins de 40 ans y représentent en effet 52 % des effectifs salariés en 2002.

A la RATP, la politique en faveur de l'emploi des jeunes se poursuit. Près de la moitié des nouveaux embauchés sont des jeunes de moins de 26 ans en 2003.

3) Un vieillissement de la population employée aux conséquences préoccupantes

Ce vieillissement, qui concerne du reste la plupart des secteurs d'activité économique, va se traduire dans les prochaines années par des départs massifs à la retraite et des besoins de remplacement équivalents sur des métiers qui connaissent pour certains des difficultés de recrutement, y compris dans la période de stagnation actuelle.

A la SNCF par exemple, on évalue à 60% environ le pourcentage des cadres qui partiront à la retraite d'ici 2015.

Au total, les besoins d'emplois nouveaux de conduite de véhicules (tous secteurs confondus) ont été estimés à 300 000 environ à l'horizon 2010 par le Commissariat du Plan sur la base d'hypothèses de croissance un peu optimistes il et vrai.

Si elles ne connaissent plus l'ampleur qu'elles ont connu de 2001 à septembre 2003, et se sont stabilisées depuis la fin de l'année 2003, des tensions sur l'emploi de conducteur notamment sont toujours observées par l'ANPE et la DARES.

A telle enseigne que fin 2003, le gouvernement a initié le **plan « objectif 100000 emplois »** pour réduire le nombre d'offres d'emplois non satisfaites dans cinq métiers cibles parmi lesquels celui de conducteur routier.

La diversification des recrutements, vers la population féminine, entre autres, est l'une des voies approfondies par les différents acteurs impliqués.

La mise en place par les différentes branches **d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications** devrait permettre d'aider également les entreprises de chaque secteur à mieux anticiper les évolutions des métiers et qualifications du transport et de la logistique et les besoins d'emploi et de formation.

2) De solides atouts pour le secteur

Le secteur des transports bénéficie, de manière générale, de certains atouts propres à attirer les jeunes notamment ainsi qu'à les fidéliser.

- les emplois y présentent une bonne stabilité

Ainsi, la proportion de salariés en contrat à durée déterminée est inférieure dans les transports au taux de CDD de l'ensemble des secteurs (respectivement 4,6% et 6,4% des salariés). De surcroît, on constate une légère baisse de cette proportion dans les transports ces dernières années alors qu'elle a augmenté dans l'ensemble des secteurs.

La part des emplois à temps partiel, inférieure à l'ensemble des activités, continue également de baisser (7,5 % fin 2003 contre 8,7% en 1998).

Certes, ces données moyennes masquent des disparités entre sous secteurs, notamment en ce qui concerne le travail à temps partiel.

Dans les transports interurbains de voyageurs, le nombre de conducteurs à temps partiel est important (31,6% fin 2003), en raison de la nature même de l'activité (transport scolaire...).

Leur statut social a été amélioré notablement à travers la négociation des dernières années. En outre, la profession mène une réflexion, avec notamment le concours de l'observatoire du TRV mis en place au CNT il y a deux ans, sur l'élargissement d'expériences innovantes de travail à temps partagé ou de multiactivité .

- la formation y est de plus en plus considérée comme un investissement

Le niveau général de qualification augmente dans les transports, mais il reste moins élevé que dans la plupart des secteurs, ce qui permet du reste d'offrir des perspectives d'emploi intéressantes à des personnes peu ou pas diplômées .

Le secteur s'efforce en effet de compenser ce déficit initial par un effort soutenu de formation continue **en terme de participation financière des entreprises comme en terme d'accès des salariés à la formation** (42% en moyenne dans les transports contre 36,1% pour l'ensemble des secteurs en 2000).

Toutefois, ce taux d'accès reste inférieur pour les ouvriers non qualifiés des transports, malgré des efforts importants dans les transports maritimes et surtout aériens. Les nouvelles dispositions légales et conventionnelles sur la formation tout au long de la vie devraient contribuer à réduire l'écart existant.

Certes, une part notable de ces pourcentages élevés résulte de l'existence, pour les emplois de conduite notamment, de formations obligatoires, à forte dominante de sécurité.

Le transport routier depuis 1995 pour le TRM et 1998 pour le TRV, ont prévu une formation initiale (FIMO) et une formation continue obligatoires (FCOS), récemment étendues à l'ensemble des secteurs du compte propre qui n'en avaient pas encore mis en place.

Le bilan 1995 - 2003 de ces formations est impressionnant (102125 FIMO et 383501 FCOS pour le seul TRM).Il a pu être réalisé grâce à la forte implication des partenaires sociaux du transport routier, de l'organisme collecteur de la branche, et des principaux organismes de formation du secteur ainsi qu'au soutien actif de l'Etat, en matière d'organisation du dispositif déployé et de financement notamment.

Des mesures appropriées de financement permettant de pérenniser le dispositif ont été prises à la suite de la disparition de la taxe parafiscale pour le financement de la formation professionnelle dans les transports.

Par ailleurs, à l'instigation de la France, et sans doute à son exemple et à celui des Pays-Bas, seuls pays à avoir prévu avec des variantes de tels dispositifs, les instances européennes ont décidé de faire bénéficier les conducteurs des différents Etats membres de l'Union de formations obligatoires équivalentes.

C'est l'objet de la Directive 2003/59 du 15 juillet 2003 dont la transposition doit intervenir avant la date du 10 septembre 2006.

- les rémunérations y sont de plus en plus attractives

Certes, selon l'Insee, de manière générale, les rémunérations restent encore plus faibles dans les transports que dans l'ensemble des secteurs.

En outre, en 2003, l'augmentation du taux de salaire horaire des ouvriers du transport a été de 2,3%, plus faible que celle de l'ensemble de l'économie (2,8%).

Les ouvriers du transport routier ont, quant à eux, connu une augmentation de 2,6% et, surtout, l'accord 25 novembre 2002 sur la période tri - annuelle 2003 -2005 permet une revalorisation significative de leurs rémunérations, garantissant également le maintien d'une hiérarchie des salaires conventionnels.

Intéressant toutes les catégories professionnelles, il établit en effet des taux horaires qui évolueront d'au moins 11,4 % sur les trois ans à raison d'au minimum + 3,675% par an.

Les augmentations conventionnelles intervenues ces six dernières années ont permis de réduire notablement les écarts existants entre conducteurs marchandises et conducteurs voyageurs, du transport interurbain, comme du transport urbain .

Un problème récurrent ne doit pas être occulté: la hiérarchie des revenus des conducteurs routiers reste essentiellement assurée par le niveau des frais de route qui peut être conséquent pour les conducteurs appelés à découcher fréquemment.

L'accent doit être mis également sur le développement dans le secteur des transports de la participation et/ou de l'intéressement des salariés.

Ainsi, en 2003, plus du quart des salariés du secteur des transports ont reçu **une prime de partage des bénéfices** au titre de l'un ou l'autre de ces dispositifs, fréquemment des deux.

- **la durée du travail se normalise progressivement**

La durée générale du travail dans les transports s'est stabilisée à un niveau certes encore un peu supérieur (d'environ une heure) à celui de l'ensemble des activités, mais l'écart important (4 heures environ) qui constituait l'une des particularités du secteur il y a encore moins de dix ans s'est réduit notablement.

Dans les transports, plus que dans d'autres secteurs, pour les travailleurs mobiles notamment, les rythmes de travail sont souvent irréguliers et atypiques, et la survenance fréquente d'aléas inhérents à la nature de l'activité entraîne un certain caractère d'imprévisibilité des horaires.

Ces aspects sont sans doute à l'origine du ressenti d'une certaine pénibilité du travail, mais des progrès sont également indéniables, grâce notamment à la négociation collective entre les partenaires sociaux du secteur.

Il est vrai que tout en diminuant au 1^{er} semestre 2003, comme les années précédentes, selon le SES, la durée hebdomadaire de service des conducteurs routiers, grande distance notamment, est plus longue que celle des autres salariés.

Il faut toutefois souligner que la réglementation de la durée du travail applicable aux conducteurs routiers est dérogatoire au droit commun et que les différentes durées, légale et maximale, du temps de service sont plus élevées, du fait de la particularité de l'activité.

Par ailleurs, il convient de préciser que la majorité des conducteurs routiers étant affectés à des courtes distances peuvent rentrer chaque jour à leur domicile.

- **des progrès sont réalisés en matière de sécurité, toutefois de nouveaux risques ont émergé**

Selon l'OIT, dans le monde, les accidents du travail ont globalement baissé dans le secteur des transports, mais des dangers et des risques nouveaux ont été identifiés et reconnus seulement depuis peu, notamment ceux liés à l'exposition du personnel aérien aux radiations dans les vols long-courriers, à la manipulation d'amiante par les employés des compagnies de chemin de fer; les risques encourus par les convoyeurs de fonds et des conducteurs routiers victimes d'actes de banditisme doivent être également mentionnés.

La violence est devenue un problème sérieux dans tous les modes de transport et particulièrement dans les services publics pour les personnels en contact avec la clientèle.

Le taux de risque de 7,4% en 2002 (stable depuis quelques années) classe le secteur transport et manutention parmi les plus accidentogènes après celui de la construction. Les salariés des transports restent plus exposés aux accidents du travail que la plupart des salariés des autres secteurs, le taux de risque moyen pour tous les secteurs étant de 4,4%.

Egalement, la fréquence des accidents du travail se situe à un niveau très supérieur dans les transports (63 % de plus pour l'ensemble des accidents, et presque quatre fois plus pour les accidents mortels).

Des progrès concernent les sous-secteurs du transport comme le TRM ou la messagerie, certainement liés à la mise en œuvre, d'une part de la formation obligatoire, et d'autre part de la réduction de la durée du travail. En revanche, ces dernières années une remontée du taux de risque est perceptible à la SNCF et dans le transport fluvial de passagers.

D'après les données de la sécurité routière, le nombre d'accidents impliquant au moins un poids lourd a diminué depuis 1985 plus fortement que le nombre total d'accidents de la route (- 60 % pour les premiers, - 53 % pour les seconds).

Les accidents corporels de la circulation impliquant au moins un poids lourd ne représentent que 5 % de l'ensemble des accidents corporels. Leur **taux de gravité** (nombre de tués pour 100 victimes d'accidents) est cependant plus élevé (8,34 %) pour les conducteurs de poids lourds que pour l'ensemble des usagers (4,99 %).

Afin de réduire les risques professionnels, branches et entreprises avec le concours des services d'inspection du travail et des CRAM, mettent en œuvre **des plans de prévention**.

La généralisation de l'évaluation des risques s'appuie dans les transports routiers de marchandises à la fois sur la mise en œuvre du **protocole de sécurité** pour les opérations de chargement et déchargement et sur la mise en place de plans de prévention du **risque routier dans les entreprises**.

Des entreprises de tous secteurs mettent en place de tels plans, les accidents routiers représentant la moitié des accidents mortels du travail (hors accidents de trajet).

5) Une année 2003 masquant une tendance structurelle à la diminution de la conflictualité due en partie aux dispositifs de prévention mis en place

Du fait de la participation de nombreux agents du secteur public aux mouvements de grève nationale contre la réforme des retraites, l'année 2003 aura été une année atypique, à l'instar et dans une moindre mesure que 1995.

Les jours de grève dans les deux entreprises publiques RATP et SNCF ont été ainsi multipliés respectivement par 5 et par 10 en 2003, par rapport à 2002.

Le nombre de jours perdus dans les transports urbains de province a également augmenté en 2003.

Il a aussi progressé à Air France et a été multiplié par trois dans les transports routiers de marchandises et de voyageurs, malgré une diminution du nombre de conflits dans ces secteurs.

Le secteur des transports connaît une conflictualité moindre ces dernières décennies, mais la baisse du nombre des conflits et des jours de grève y a été moins sensible que dans d'autres secteurs d'activité comme l'industrie.

Aussi, sur ce plan, un effet de perspective met en avant le secteur qui fournit désormais une part notable des journées perdues du fait de grève ainsi que du nombre total de préavis déposés dans les entreprises.

En 2001, selon la DARES, le secteur des transports représentait près de 40% de l'ensemble des jours de grève dans les conflits localisés.

Au sein des transports, le secteur public était à l'origine de la grande majorité des jours de grève (plus de 80%).

Afin de limiter le recours à cette forme d'action qui devrait rester ultime, les entreprises de ce secteur assurant un service public ont mis en place des dispositifs négociés de prévention des conflits collectifs.

Lorsque l'on bénéficie du recul suffisant comme à la RATP qui a mis en place un dispositif d'alarme sociale dès 1996, les incidences d'un tel dispositif sur la diminution de la conflictualité, mesurée tant en nombre de préavis déposés qu'en journées de travail perdues globalement et en moyenne par agent sont indéniables, abstraction faite des années 1995 et 2003 largement atypiques.

Par ailleurs, la concertation, au sens institutionnel du terme, n'est pas favorisée dans les modes de transport les plus atomisés comme le transport routier du fait du nombre élevé d'entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues, en principe, de Comité d'Entreprise et de Comité d'Hygiène, de Sécurité et d'amélioration des Conditions de Travail. Le nombre de très petites entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégués du personnel ne permet guère de mener dans ces secteurs, malgré l'engagement des branches et l'implication des CRAM et de l'inspection du travail des transport, des actions de prévention des accidents du travail et des maladies à caractère professionnel ou encore d'amélioration des conditions de travail....



PREMIERE PARTIE

EVOLUTION DES TEXTES LEGISLATIFS, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS ET CONTRÔLE DE LEUR APPLICATION

I. LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES

(Contribution de la Sous-direction du travail et des affaires sociales – DTT)

I.1 Les principales dispositions internes législatives et réglementaires intervenues en 2002-2003 dans le secteur des transports terrestres

I.1.1. Réglementation communautaire

- **Directives**

➤ **Directive 2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.**

Cette directive, entrée en vigueur le 2 août 2004 se substitue à la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail modifiée notamment par la directive 2000/34 du 22 juin 2000 qui étend le champ d'application de la directive 93/104 aux secteurs qui en étaient exclus, et notamment celui des transports. Elle assure par ailleurs la codification des dispositions issues de ces différents textes législatifs.

Elle fixe à 48 heures la durée maximale hebdomadaire du travail en moyenne sur 4 mois, prescrit des durées de repos quotidien et hebdomadaire, et comporte des dispositions particulières pour les salariés travaillant la nuit.

Sa transposition a fait l'objet **de l'ordonnance 2004-1197 du 12 novembre 2004** pour ce qui concerne les mesures de niveau législatif dans le secteur des transports terrestres.

Cette directive fait l'objet d'une **proposition de modification** présentée par la Commission européenne, actuellement en discussion au sein du Conseil.

D'une part, la directive elle-même prévoyait avant l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date limite de transposition par les Etats membres, un réexamen de deux de ses dispositions : dérogations à la période de référence pour l'applicabilité de l'article relatif à la durée maximale hebdomadaire de travail et possibilité de ne pas appliquer cette durée maximale hebdomadaire si le travailleur donne son accord (clause dite « opt-out »).

D'autre part, il s'agit de tirer les conséquences de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes concernant la qualification en tant que temps de travail des périodes de garde des médecins (arrêts SIMAP et Jaeger).

➤ **Proposition de directive établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre de la directive 2002/15** relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier et des règlements 3820/85 et 3821/85 concernant les temps de conduite et de repos.

Cette proposition vise notamment à augmenter le nombre total des contrôles à opérer sur route comme en entreprise.

➤ **Proposition de directive relative à la certification du personnel de bord assurant la conduite de locomotives et de trains sur le réseau ferroviaire de la Communauté**

Cette proposition vise à arrêter des règles communes pour la certification des conducteurs afin de faciliter leur interopérabilité tout en maintenant un haut niveau de sécurité et en garantissant les conditions de libre circulation des travailleurs dans le secteur ferroviaire.

Ces règles concernent les aptitudes physiques, professionnelles et linguistiques des conducteurs et clarifient la responsabilité des Etats membres, des entreprises ferroviaires et des gestionnaires d'infrastructures en la matière.

- **Règlements**

➤ **Proposition de règlement relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement 3821/85 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route.**

Cette proposition de nouveau règlement sur les temps de conduite et de repos, destiné à se substituer à l'actuel règlement 3820/85, vise notamment à simplifier et clarifier la réglementation en la matière.

Elle fixe une limitation de la durée de conduite sur la semaine calendaire, et permet de constater et réprimer les infractions constatées sur un territoire de l'Union européenne même si leur commission a eu lieu sur le territoire d'un autre Etat.

Cette proposition a fait l'objet d'un accord politique au conseil des ministres des transports de juin 2004 et fera l'objet d'une 2^{ème} lecture du Parlement européen en 2005.

I.1.2. Réglementation nationale

- **Lois**

➤ **Loi n° 2004-2378 du 18 mars 2004 portant habilitation du Gouvernement à transposer par ordonnance des directives communautaires et à mettre en œuvre certains dispositions du droit communautaire.**

L'article 1^{er} de cette loi habilite le Gouvernement à transposer par ordonnance la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 2000 modifiant la directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive.

Son article 7 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance, outre les mesures législatives nécessaires à la transposition de la directive, les mesures d'adaptation des dispositions, notamment celles du code du travail, relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos quotidien et au repos hebdomadaire, rendues nécessaires par les caractéristiques particulières des activités concernées par la directive.

- **Ordonnances**

➤ **Ordonnance n° 2004-1197 du 12 novembre 2004 portant transposition de directives communautaires et modifiant le code du travail en matière d'aménagement du temps de travail dans le secteur des transports.**

Cette ordonnance met en conformité avec le droit communautaire les dispositions législatives applicables aux personnels roulants et navigants des secteurs des transports terrestres relevant du code du travail qui font déjà l'objet d'une réglementation en matière de durée du travail :

- transport routier - navigation intérieure- personnels des entreprises assurant la restauration ainsi que l'exploitation des places couchées dans les trains - le secteur du transport ferroviaire, à l'exception de la SNCF, de la RATP, des voies ferrées d'intérêt local et des services de transport public urbain, qui relèvent de la loi du 3 octobre 1940.

Elle ajoute au chapitre du code du travail concernant la durée du travail une **section rassemblant les dispositions particulières à certains personnels du secteur des transports** qui encadre les domaines dans lesquels des décrets peuvent déroger aux dispositions de ce chapitre.

Pour tenir compte des spécificités du transport routier de marchandises, elle dispose notamment qu'un décret peut déroger à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail, dans la limite de **quarante-six heures par semaine**, calculée sur une **période de référence de trois mois**.

Elle prévoit également la possibilité de **déroger à ces décrets par convention ou accord collectif** étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement dans un certain nombre de matières, dont la **période de référence** sur laquelle est calculée la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail et sont décomptées les heures supplémentaires, dans la limite de quatre mois.

En matière **de travail de nuit**, l'ordonnance prévoit des règles dérogatoires pour les personnels roulants ou navigants pour ce qui concerne la définition de la **période nocturne** et la **limitation de la durée du travail** effectuée par un travailleur de nuit et elle rend applicables à ces salariés les dispositions du code du travail relatives aux **contreparties et à la surveillance médicale particulière**.

En ce qui concerne le **repos quotidien**, l'ordonnance ajoute au chapitre correspondant du code du travail un article rassemblant les dispositions particulières applicables à certains personnels des secteurs des transports.

Elle prévoit la possibilité de **déroger par décret** à la durée minimale de 11 heures consécutives de repos quotidien.

En ce qui concerne **les pauses**, elle prévoit la possibilité de déroger par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions du code du travail et transpose les dispositions particulières prévues par la directive 2002-15 pour les travailleurs mobiles du transport routier.

Enfin, l'ordonnance étend aux personnels des entreprises des autres secteurs mentionnés ci-dessus la possibilité, déjà prévue pour les personnels des entreprises de navigation intérieure, de fixer des modalités particulières en matière de repos hebdomadaire par décret en Conseil d'Etat.

- **Décrets**

Transports routiers

➤ **Décret n°2004/1186 du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés** du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier public interurbain de voyageurs

S'inscrivant dans le cadre fixé par la loi 98-69 du 6 février 1998 qui prévoit la généralisation de la formation professionnelle obligatoire à tous les conducteurs routiers, ce décret fixe les **obligations de formation applicables aux conducteurs salariés du transport routier privé** de marchandises en l'absence d'accord de branche.

Il prévoit également le dispositif applicable aux conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises dont la formation obligatoire est définie par un accord collectif de branche intervenu en application de la loi du 6 février 1998.

S'agissant des conducteurs du transport routier public de marchandises et du transport routier public interurbain de voyageurs, il adapte les textes qui leur sont applicables pour tenir compte de l'évolution du dispositif depuis sa mise en œuvre.

Enfin, il fixe les **conditions d'équivalence** entre les formations prévues par ces différents textes afin de permettre la mobilité des conducteurs entre les secteurs d'activité concernés.

➤ **Décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes.**

Ce décret est spécifique aux entreprises de transports routiers de personnes qui cessent donc d'être régies par les dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983, lesquelles demeurent applicables aux entreprises de transport routier de marchandises.

Il permet l'entrée en vigueur de **l'accord du 18 avril 2002** sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs et de son avenant du 28 avril 2003.

D'une part, il reprend sans modification les dispositions du décret 83-40 qui n'ont pas été remises en cause par l'accord et, d'autre part, intègre les nouvelles dispositions nécessaires à sa complète application.

Dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs, il instaure des modalités de décompte du temps de travail en cas de double équipage, selon lesquelles le temps non consacré à la conduite pendant la marche du véhicule par des conducteurs est compté comme travail effectif pour 50% de sa durée.

Il précise les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être fractionné pour une des deux journées en demi-journées et celles dans lesquelles la réduction de la durée du travail peut s'effectuer par l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Il prévoit que l'**amplitude de la journée de travail** ne doit pas excéder 13 heures pour le personnel roulant affecté à un service régulier et 14 heures pour le personnel roulant affecté à un service occasionnel.

Dans les entreprises de transport sanitaire, l'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers roulants peut être prolongée jusqu'à 15 heures pour permettre d'accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite d'une fois par semaine en moyenne sur quatre semaines et pour des activités saisonnières ou des rapatriements sanitaires pour des compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 75 fois par année civile.

➤ **Décret n° 2004-295 du 29 mars 2004 modifiant le décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds**

Ce décret modifie la réglementation des transports de fonds sur les conditions de transport des billets de banque d'une part, sur les conditions d'agrément des malles sécurisées d'autre part.

Désormais les billets de banque peuvent être transportés soit selon les modalités traditionnelles, par véhicule blindé avec trois convoyeurs armés, soit en faisant appel aux **nouvelles technologies** (malles sécurisées) selon quatre modalités différentes :

- dans des véhicules blindés avec deux convoyeurs armés si le nombre de malles sécurisées est égal au nombre de points de desserte,
- dans des véhicules blindés avec trois convoyeurs armés si le nombre de malles sécurisées est inférieur au nombre de points de desserte ;
 - *dans des véhicules semi-blindés (seule la cabine est blindée) avec deux convoyeurs armés et avec un nombre de malles sécurisées égal au nombre de points de desserte ;*
 - *dans des véhicules banalisés avec deux convoyeurs non armés et un nombre de malles sécurisées en nombre égal au nombre de points de desserte : l'obligation d'avoir un équipage de deux convoyeurs dans ce cas s'applique depuis le 30 septembre 2004.*

Au-delà de 30.000 euros, la monnaie divisionnaire ne peut pas être transportée dans des véhicules banalisés.

Les **conditions d'agrément** des malles sécurisées sont, par ailleurs, renforcées : l'agrément est désormais donné par le ministre de l'intérieur pour une durée de cinq ans et porte également sur les conditions d'utilisation des malles.

➤ **Décret n° 2004-296 du 29 mars 2004 modifiant le décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000 déterminant les aménagements des locaux desservis par les personnes physiques ou morales exerçant l'activité de transport de fonds**

Les aménagements des locaux desservis avec des malles sécurisées prennent désormais en compte l'impossibilité caractérisée en fait ou en droit de réalisation d'un cheminement séparé.

Dans l'hypothèse où la réalisation d'un cheminement séparé à l'intérieur des locaux desservis, tel que prévu par l'article 9 du décret du 18 décembre 2000, pose des difficultés caractérisées tenant à l'agencement physique des lieux, ce qui est le cas, par exemple, des stations de métro souterraines, ou à des contraintes juridiques insurmontables, les donneurs d'ordre peuvent désormais être dispensés de l'obligation de réaliser un tel cheminement.

Ils doivent en contrepartie équiper ces locaux d'un système de vidéosurveillance et d'un moyen de communication ou d'un système d'alarme après avoir recueilli l'avis de la commission départementale de la sécurité des transports de fonds.

Autres secteurs

➤ **Décret n° 2003-849 du 4 septembre 2003 relatif aux modalités d'application du code du travail concernant la durée du travail du personnel des entreprises assurant la restauration dans les trains.**

Ce décret définit les modalités d'application du code du travail en distinguant les différentes catégories de personnel assurant la restauration dans les trains : commercial, logistique et administratif.

Il permet la mise en œuvre des différents accords d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclus depuis 1998 dans ce secteur.

- **Arrêtés.**

➤ **Arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.**

L'article 21 du **décret du 30 mars 2000** relatif à la sécurité du réseau ferré national prévoit que le personnel des entreprises ferroviaires et du gestionnaire d'infrastructure doit remplir des conditions d'aptitude physique et professionnelle et recevoir une formation adaptée aux missions de sécurité qui lui sont confiées ainsi qu'aux techniques et matériels utilisés.

L'arrêté interministériel du 30 juillet 2003 définit pour ce personnel **les conditions d'aptitude physique et professionnelle** à remplir, les règles relatives à la formation, à l'évaluation des compétences et à l'habilitation aux fonctions de sécurité.

Il concerne **19 fonctions de sécurité** incluant le métier de conducteur mais également de nombreux métiers liés à l'exploitation et à la maintenance du matériel et de l'infrastructure.

Ce texte comporte également des dispositions relatives à la prévention des risques liés à la **consommation de substances** susceptibles d'altérer la vigilance, la concentration et le comportement du personnel habilité.

➤ **Arrêté du 18 août 2004 définissant les conditions d'application d'horaires individualisés à certains agents de la Société nationale des chemins de fer français.**

Cet arrêté met en œuvre la possibilité pour les personnels sédentaires de choisir, dans certaines limites, leurs heures de prise et de fin de service, ce qui se traduit par l'existence de plages fixes caractérisées par la présence obligatoire du personnel et de plages variables.

Il conditionne la pratique des horaires individualisés d'une part à une demande expresse du personnel concerné et, d'autre part, à l'avis favorable du comité d'établissement qui peut demander l'organisation d'une consultation du personnel. Il affirme la compatibilité entre la pratique des horaires individualisés et l'exercice d'un travail à temps partiel et prévoit les adaptations nécessaires.

I.II. Les principales dispositions conventionnelles intervenues

I.II.1. Bilan de la négociation collective en 2003 et 2004 dans le transport routier et dans le transport public urbain

- **Bilan de la négociation collective 2003**

➔ **S'agissant du transport routier de marchandises et du transport de déménagement, l'avenant n°4 du 20 octobre 2003 à l'accord du 28 mars 1997**, sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de déménagement à partir de 55 ans a pour objet d'ouvrir la possibilité pour les employeurs de se conformer à l'obligation de contrepartie d'embauche en procédant à l'embauche anticipée d'un conducteur de véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC dans un délai de 3 mois avant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du congé de fin d'activité.

Les dispositions de cet avenant sont entrées en application le jour de la signature. L'arrêté portant extension de cet avenant daté du 19 mai 2004 est paru au Journal officiel du 12 juin 2004.

➔ Dans le **transport de déménagement, l'accord du 1^{er} février 2003** revalorise à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, les rémunérations conventionnelles de l'ordre de 6,5%, celles-ci étant calculées sur la base de taux horaires, comme dans le transport de marchandises (accord du 25 novembre 2002).

L'arrêté portant extension de cet accord daté du 12 mai 2003 est paru au Journal officiel du 11 juin 2003.

Par ailleurs, **l'avenant n°2 du 10 avril 2003 à l'accord du 3 juin 1997** relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement complète, dès la signature de l'avenant, la classification de ces personnels en créant un nouvel emploi de contremaître technicien (groupe 4, coefficient 175).

L'arrêté portant extension de cet avenant daté du 14 octobre 2003 est paru au Journal officiel du 8 novembre 2003.

➔ **S'agissant de l'activité de prestations logistiques**, dans la perspective de la conclusion d'un « Protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques » et conformément aux dispositions de l'accord d'étape du 21 novembre 2001 sur la couverture conventionnelle de la logistique par la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires ainsi que celles de l'accord d'étape du 11 juillet 2002 sur les définitions et le classement des emplois spécifiques des personnels de ces entreprises, un **3^{ème} accord d'étape a été conclu le 12 mai 2003** concernant la formation professionnelle de ces personnels.

Ce dernier accord d'étape recense les formations diplômantes et qualifiantes constitutives, au regard des compétences et connaissances requises pour occuper les emplois spécifiques aux activités de prestations logistiques, de l'offre de formation dans ces activités.

➔ Pour le **transport interurbain de voyageurs, l'avenant n°1 du 28 avril 2003 à l'accord du 18 avril 2002** sur la réduction du temps de travail et les rémunérations précise notamment

les conditions d'indemnisation des coupures et de l'amplitude et prévoit l'ouverture de chantiers thématiques.

Les dispositions de cet avenant sont entrées en vigueur à la rentrée scolaire 2003. Le décret n°2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes ainsi que ces deux textes conventionnels étendus par arrêté du même jour (Journal officiel du 7 janvier 2003) constituent une étape importante de la modernisation sociale du transport de voyageurs.

➔ Enfin, dans les **transports publics urbains de voyageurs, l'accord de branche sur la formation professionnelle signé le 20 mai 2003** et applicable à compter de ce jour se substitue à celui du 19 novembre 1996, arrivé à échéance.

Cet accord, qui s'inscrit dans la continuité de celui de 1996, confirme la volonté des partenaires sociaux de placer la formation professionnelle des salariés au cœur de l'accompagnement des évolutions du secteur avec pour objectifs le renforcement du professionnalisme à tous les niveaux d'emploi, l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, l'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés, la gestion anticipée des emplois et des métiers et l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation pour favoriser une plus grande mixité des emplois.

Cet accord de branche, antérieur à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a été renvoyé à la négociation des partenaires sociaux en vue d'une mise en conformité par rapport au nouveau contexte juridique (réunion de la sous-commission des conventions et accords du ministère chargé du travail en date du 8 juillet 2004).

- **Bilan de la négociation collective 2004**

En 2004, 57 réunions se sont tenues dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et **4 réunions** dans le cadre de la commission nationale paritaire de la convention collective nationale des transports publics urbains (CCNTU).

La négociation collective a abouti à la signature de **14 textes conventionnels**, dont 3 concernant toutes les activités du transport routier relevant de la CCNTR (marchandises, transport interurbain de voyageurs, sanitaire, déménagement, transport de fonds, logistique), 1 le transport routier de marchandises et les activités auxiliaires du transport, 5 le transport routier de voyageurs, 2 le transport sanitaire, 1 l'activité de prestations logistiques, 1 le transport de déménagement et 1 le transport public urbain.

➔ **Concernant toutes les activités du transport routier relevant de la CCNTR,**

les avenants n°92 – Annexe 1 (ouvriers), n°80 A2 (employés), n°78 A3 (techniciens et agents de maîtrise) et n°70 A4 (ingénieurs et cadres) relatifs au départ anticipé à la retraite pour les carrières longues du 19 avril 2004 ont pour objet de faire bénéficier dès la date de la signature, de l'indemnité de départ en retraite, pour chacune des catégories socioprofessionnelles et pour toutes les activités de la convention collective, les salariés qui partiront en retraite à leur initiative avant l'âge de 60 ans dans le cadre des dispositions relatives au départ anticipé à la retraite pour les carrières longues prévues par la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le décret n°2003-1036 du 30 octobre 2003.

L'arrêté portant extension de ces avenants daté du 29 juillet 2004 est paru au Journal officiel du 10 août 2004.

L'accord relatif au déblocage exceptionnel et au versement direct des droits au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise du 30 septembre 2004 – Annexe 6 a pour objectif de favoriser l'application des dispositions de l'article 5 de la loi n°2004-804 du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement comportant un dispositif exceptionnel et limité dans le temps de déblocage anticipé ou de versement direct des droits des salariés au titre notamment de la participation, sans remettre en cause les dispositions prévues à l'annexe 6 de la CCNTR ainsi que les pratiques d'entreprises en la matière.

Il s'applique dès sa signature aux seules entreprises appliquant les dispositions de l'Annexe 6 à défaut d'accord d'entreprise et permettait dans la limite d'un plafond de 10 000 euros le déblocage exceptionnel avant le 31 décembre 2004.

L'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi du 25 novembre 2004 vise à mettre en application les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et celles de la loi du 4 mai 2004 relative notamment à la formation professionnelle tout au long de la vie, en tenant compte des spécificités propres au secteur.

Ce texte s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Il prévoit des dispositions générales s'appliquant à l'ensemble des activités entrant dans le champ conventionnel relatives aux structures institutionnelles et professionnelles (commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE), observatoire prospectif des métiers et des qualifications, OPCA de la branche (OPCA Transports), organismes professionnels de développement de la formation professionnelle, commissions professionnelles consultatives), aux dispositifs d'accès à la formation professionnelle (contrat de professionnalisation remplaçant les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation) et aux dispositions financières.

Par ailleurs, il prévoit des dispositions spécifiques pour tenir compte des particularismes (transport routier de personnes et transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport) et enfin des dispositions diverses (commission de suivi de l'accord ; création d'une annexe 7 « dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi » où figurera l'ensemble des dispositions conventionnelles sur ce sujet ; portée juridique de l'accord : à caractère normatif sans possibilité de dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement, sauf dans un sens plus favorable ; entrée en vigueur de l'accord : à compter de la date de signature).

➔ **S'agissant du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport**, l'avenant n°45 du 8 janvier 2004 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport (annexe 1) revalorise ces indemnités de 2,5% à compter du 1^{er} janvier 2004.

L'arrêté portant extension de cet avenant daté du 19 mai 2004 est paru au Journal officiel du 12 juin 2004.

→ Pour le transport interurbain de voyageurs,

L'avenant n°2 du 16 janvier 2004 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs a pour objet de renforcer le mécanisme de garantie de rémunération.

Il prévoit **d'ouvrir la commission de suivi de l'accord** du 18 avril 2002 à l'ensemble des partenaires sociaux au lieu des seuls signataires. Il ouvre également la faculté aux entreprises, qui ne disposent pas de délégué syndical, de recourir au **mandatement syndical** afin de mettre en œuvre les dispositions de l'accord du 18 avril 2002 prévoyant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Il reporte au 1^{er} septembre 2004 la date limite de mise en œuvre de l'intégralité des dispositions de l'accord dans les entreprises. Enfin, il rappelle l'attachement des partenaires sociaux à la négociation relative aux chantiers thématiques, mise en place par l'avenant n°1 du 28 avril 2003.

L'arrêté portant extension de l'avenant n°2 daté du 25 juin 2004 est paru au Journal officiel du 6 juillet 2004.

L'avenant n°46 du 16 février 2004 portant revalorisation des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, revalorise de 2,5% l'indemnité de repas et celle de repas unique, de 3% l'indemnité de chambre et de petit déjeuner ainsi que celle de repos journalier à compter du 1^{er} février 2004 et enfin, de 0,2% supplémentaire chacune de ces indemnités à compter du 1^{er} juillet 2004.

L'arrêté portant extension de cet avenant daté du 19 mai 2004 est paru au Journal officiel du 12 juin 2004.

L'avenant n°91 (Annexe 1) du 16 février 2004 portant revalorisation des barèmes de rémunérations conventionnelles des ouvriers du transport routier de voyageurs à compter du 1^{er} février 2004 prend en compte la revalorisation du SMIC en conservant le différentiel entre le niveau des rémunérations conventionnelles et celui du SMIC.

Les avenants n°79 A2, n°77 A3 et n°69 A4 du 16 février 2004 étendus le 19 mai 2004 (J.O. du 12 juin 2004) revalorisent les rémunérations conventionnelles des salariés visés par ces 3 annexes le 1^{er} février 2004 de 2% par rapport aux barèmes du 1^{er} juillet 2002.

L'accord sur la définition, le contenu et les conditions d'exercice des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs du 24 septembre 2004, entré en application le 1^{er} septembre 2004, vise à définir le statut du conducteur en périodes scolaires (CPS). A cette fin, l'accord améliore l'identification des types d'activités concernées (scolaire, périscolaire, pédagogique, classes vertes ou de neige, ligne régulière publique ou privée, occasionnelle). Il crée des coefficients spécifiques (137V, 140V), instaure un taux horaire conventionnel de 7,71 euros au coefficient 137V, précise les éléments que doivent contenir les contrats de travail (qualification, classification, éléments de rémunération, durée minimale contractuelle de travail en périodes scolaires, volume d'heures complémentaires, répartition des heures de travail, référence à l'accord d'entreprise ou d'établissement instituant la modulation du temps de travail, lieu habituel de prise de service).

Il prévoit également une garantie d'horaire annuelle de 550 heures pour 180 jours de travail, une indemnisation de l'amplitude et des coupures, des garanties particulières, une formation minimale à la sécurité des transports scolaires et la possibilité d'accéder à d'autres activités en dehors des périodes d'activités scolaires.

L'avenant n°93 (Annexe 1) du 24 septembre 2004 revalorise à compter du 1^{er} septembre 2004 les **barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et salaires mensuels garantis) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs** de 5,8% les coefficients 110V à 128V, de 4% les coefficients de 131V à 138V et de 2% pour les autres, par rapport au barème du 1^{er} février 2004.

➔ **S'agissant des activités de prestations logistiques, le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004** est l'aboutissement de 4 années de travaux avec les partenaires sociaux s'inscrivant dans un dialogue social constructif et reconnaissant l'importance et la spécificité des activités logistiques.

Il reprend les trois accords d'étape initialement conclus relatifs à l'élargissement du champ d'application de la CCNTR aux entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (21/11/2001), à la définition et au classement des emplois spécifiques des personnels de ces entreprises (11/07/2002) et à la formation professionnelle de ces personnels (12/05/2003).

Il comporte également deux annexes, la première relative à la définition des emplois spécifiques et la seconde créant des grilles de rémunérations conventionnelles classées « L » identifiant un taux horaire et une garantie annuelle de rémunération.

S'agissant de la modification du champ d'application de la CCNTR, celui-ci a été élargi aux entreprises identifiées sous le code 63-1 E (Entreposage non frigorifique) exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de prestations logistiques définie dans l'accord et comprenant les opérations suivantes :

l'exploitation d'installations logistiques d'entrepôts et de magasinage (dont les magasins généraux) y compris à caractère industriel, la gestion des stocks, la préparation de commandes de tous types de produits ou de marchandises, la manutention et les prestations logistiques appropriées en vue de leur mise à disposition des réseaux de distribution et l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.

Cet élargissement concernerait environ 100 000 salariés.

S'agissant des rémunérations conventionnelles, les parties signataires du protocole ont pris l'engagement, acté dans le procès-verbal de la réunion de signature, de maintenir, au jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension, l'écart constaté au 30 juin 2004 entre le SMIC et le taux horaire le plus bas de chacune des grilles annexées ainsi que les écarts hiérarchiques dans chacune de ces grilles.

➔ **Dans le transport de déménagement, l'avenant n°1 du 21 juillet 2004 à l'accord du 1^{er} février 2003 sur les rémunérations conventionnelles** revalorise les rémunérations de toutes les catégories professionnelles de 2,5% en moyenne à compter du 1^{er} août 2004 et de 0,5% supplémentaire à compter du 1^{er} octobre 2004 pour les coefficients supérieurs à 132,5.

➔ **Dans les transports publics urbains de voyageurs**, l'accord de branche du 22 juin 2004 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés revalorise la valeur du point conventionnel ainsi que la valeur des coefficients forfaitisés de la grille des classifications applicables depuis le 1^{er} janvier 2002, de 4% au 1^{er} janvier 2004, de 1% au 1^{er} juillet 2004 et de 1% au 1^{er} novembre 2004.

I.II.2. La concertation à la SNCF

La concertation au sein de la Commission Mixte du Statut (CMS) et de la Commission Nationale Mixte (CNM)

- **La Commission Mixte du Statut (CMS)**

Année 2003

La CMS a été réunie le **7 mars 2003** afin de mettre en conformité les dispositions du chapitre 5 du Statut des Relations Collectives entre la SNCF et son personnel avec le traité de l'Union Européenne (termes « Communauté Economique Européenne » remplacés par « Union Européenne » dans l'article 2, 2.1) et avec les textes législatifs et réglementaires relatifs notamment à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, aux volontariats civils institués par le code du service national et à diverses mesures relatives à la réforme du service national.

Ces modifications ont été approuvées par décision du ministre du 5 juin 2003.

La CMS s'est réunie le **27 mars 2003** pour présenter le projet de modification de la filière « Matériel », spécialité « logistique », suite à la création de la qualification E dans cette spécialité.

Ce texte donne notamment la possibilité aux agents de toutes les spécialités de la filière « Matériel » de se présenter à un examen permettant d'accéder à la qualification E dans la spécialité logistique.

Le projet de mise à jour de la filière « Matériel » a été approuvé ce même jour par les fédérations et est entré en vigueur à compter du 1^{er} avril 2003.

Année 2004

La CMS a été réunie le **13 juillet 2004** pour présenter le projet de modification des dispositions du chapitre 6 intitulé « déroulement de la carrière » du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel concernant l'accès au grade de la qualification H (haut niveau de responsabilité, profils hétérogènes) par la seule tenue du relevé d'aptitude en ne se référant plus aux listes d'aptitude et aux tableaux d'aptitude.

Les organisations syndicales se sont montrées majoritairement hostiles à cette modification. Il a été conclu que la Direction de la SNCF devait poursuivre les discussions d'abord en interne avec les représentants des fédérations de cheminots avant de les soumettre à nouveau à la CMS.

La Commission Nationale Mixte (CNM)

Année 2003

La CNM a été réunie le **22 janvier 2003** pour exposer les problèmes liés à la gestion des compteurs temps. Cette séance a fait l'objet des premiers échanges informels sur le sujet.

Elle a également été réunie le **24 mars 2003** pour clarifier les difficultés d'application de l'article 16-4 sur les repos périodiques et les repos complémentaires du décret du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail et ce même article de l'instruction d'application du 1^{er} décembre 2000.

La nouvelle rédaction de l'article 16-4 de l'instruction a été homologuée par décision ministérielle du 25 juin 2003.

Par ailleurs, la CNM a débattu sur l'interprétation de l'article 32 IV du décret du 29 décembre 1999 relatif aux repos supplémentaires. A l'issue de la séance, les partenaires sociaux sont parvenus à un consensus sur l'interprétation à donner de cet article.

La CNM s'est réunie le **22 mai 2003** pour examiner les problèmes liés à l'application de l'article 24 du décret du 29 décembre 1999, tant pour l'élaboration d'un tableau de service que pour sa mise en application. La SNCF est intervenue pour faire un point réglementaire sur sa définition, son objet, son champ d'application, son élaboration et la procédure à appliquer en cas de modification d'un tableau de service.

La CNM s'est réunie le **6 octobre 2003** pour faire le bilan d'étape sur le fonctionnement des comités du travail.

Enfin, la CNM s'est réunie le **18 décembre 2003** pour débattre de l'interprétation de l'article 6-4 du décret du 29 décembre 1999 relatif aux roulements de service du personnel roulant.

Cet article permet de déterminer les repos journaliers et périodiques des personnels en fonction du roulement auquel ils appartiennent et des journées facultatives auxquelles ils sont affectés.

A l'issue des débats, la SNCF a proposé de modifier la rédaction de l'article 6-4 afin de limiter son application systématique et de ne pas remettre en question les équilibres trouvés en matière d'organisation du travail des roulants dans de nombreux établissements.

Année 2004

La CNM a été réunie le **25 février 2004** pour présenter pour avis le projet d'arrêté définissant les conditions d'application d'horaires individualisés à certains agents de la SNCF pris en application de l'article 24-5 du décret du 29 décembre 1999. Ce projet donne la possibilité aux personnels sédentaires de choisir, dans certaines limites, leurs heures de prise et de fin de service.

Les agents doivent faire une demande expresse auprès de la Direction et obtenir l'avis favorable du comité d'établissement.

Pour tenir compte des variations de la charge de travail, ce projet prévoit également la possibilité pour l'entreprise de moduler le temps de travail des intéressés durant les plages fixes, sous réserve de respecter les garanties prévues aux articles 25 et 26 du décret de 1999 (respect du délai de prévenance de 10 jours, impossibilité de dépasser la journée journalière maximale de travail).

Toutes les organisations syndicales ont émis un avis défavorable car, selon elles, le texte est contraire à l'esprit du décret du 29 décembre 1999. Les fédérations ont demandé que ce texte soit réexaminé ultérieurement par la CNM.

Par ailleurs, l'article 6-4 du décret du 29 décembre 1999 relatif aux roulements de service du personnel roulant a été réexaminé et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une interprétation du texte.

Enfin, l'article 47-1 du décret du 29 décembre 1999 relatif aux repos hebdomadaires des cadres des établissements et autres agents non soumis à tableau de service, a été examiné pour le cas des années comportant 53 dimanches.

L'instruction d'application du décret de 1999 sera complétée et présentée lors d'une prochaine réunion de la CNM.

La CNM a également été réunie le **6 juillet 2004** pour réexaminer le projet d'arrêté définissant les conditions d'application d'horaires individualisés à certains agents de la SNCF.

Cet arrêté en date du 18 août 2004 a été publié au Journal officiel du 1^{er} septembre 2004.

Par ailleurs, un bilan des repos périodiques (52 pour une année civile) des agents de réserve pour l'année 2003 a été exposé pour dénoncer les difficultés d'application de cette mesure en raison notamment de la baisse des effectifs dans les établissements d'exploitation. Il a été décidé que la Direction de la SNCF s'engagerait à adresser une lettre de rappel à l'ensemble des Directeurs d'établissement d'exploitation leur demandant de veiller à l'application de cette réglementation.

I. 2.3. La concertation à la RATP

- **L'activité de la Commission Mixte du Statut (CMS)**

La CMS a été réunie le **3 février 2003** afin d'examiner les modifications proposées à l'annexe 13-3 A intitulée « Délégués du personnel » au Statut du personnel de la RATP.

Les modifications proposées tiennent compte de la décision du 16 décembre 2002 du tribunal administratif de Paris, intervenue dans le cadre du recours formé par le syndicat SUD et selon laquelle les listes pour les élections des délégués du personnel sont établies par les syndicats représentatifs au sein de chaque établissement et non uniquement au niveau de l'entreprise.

Ce projet prend également en compte les modifications légales et réglementaires intervenues depuis 1985, notamment sur la durée du mandat des délégués du personnel, ainsi que la substitution des comités départementaux économiques et professionnels (CDEP) aux anciens comités économiques de direction. Ces modifications ont été approuvées par décision du ministre du 3 septembre 2003.

La CMS a également été réunie le **16 décembre 2003** afin d'examiner les modifications à apporter à l'annexe 7-4 au statut du personnel et en particulier à son article 5 relatif aux commissions de classement.

La direction de la RATP souhaiterait que la représentativité syndicale soit mesurée à partir des élections des comités départementaux et professionnels et non plus à partir de celle résultant de l'élection des délégués du personnel.

L'ensemble des syndicats s'est déclaré favorable à la modification. L'approbation ministérielle est intervenue le 22 juillet 2004.

La Commission mixte du statut ne s'est pas réunie en 2004

I.II.4. Le transport fluvial

L'accord relatif à la formation professionnelle dans la **navigation intérieure**, conclu le 27 octobre 2004 par le Comité des armateurs fluviaux et les fédérations syndicales, prend en compte la structure de cette branche et distingue le **transport de marchandises** et du **transport de passagers** dans ses dispositions relatives aux priorités de la formation. Cependant les signataires s'attachent au maintien de la « **solidarité de branche** », avec des dispositions communes concernant les instances de la formation et ses financements.

Le préambule rappelle l'importance pour la branche de la formation continue et de l'**apprentissage** et souligne la place de la **formation initiale** dispensée au CFA du Tremblay sur Mauldre (préparation au CAP Navigation fluviale).

L'**Opca Transports** mutualise la contribution des **entreprises** de moins de 10 salariés. S'agissant des entreprises employant **10 salariés et plus**, l'accord rappelle que leur contribution minimale est fixée à 1,6 % des salaires.

Elle se répartit ainsi :

- 0,50 % versé à l'Opca transports destinés au financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi que des frais de formation et frais annexes engagés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- 0,9 % affecté notamment au plan de formation. Une fraction (3 %) du reliquat (dû à l'Opca) de la contribution de 0,9 % alimente un fonds de réserve mutualisé destiné au financement des rémunérations et allocations de formation relatives aux actions non prioritaires du **DIF**.
- 0,2% au titre du Congé individuel de formation

I.II.5. Le transport maritime

Un accord portant sur les salaires minimaux de la branche du **transport maritime** a été conclu le 2 juillet 2003 entre Armateurs de France (patronat) et les syndicats de salariés CFDT, CGC, FO et Snpomm (indépendant), dans le cadre de la révision de la convention collective des personnels navigants.

Cet accord a permis une révision des barèmes compte tenu de la loi sur la réduction du temps de travail (RTT) et apporte notamment une augmentation moyenne salariale de l'ordre de 10 % par rapport aux barèmes de 1998.

Il permet également une plus grande transparence dans la lecture des minima de branche et il définit le traitement des heures supplémentaires qui bénéficieront d'un forfait au-delà de 35 heures et d'une majoration de 50 % au-delà de 48 heures.

Pour Armateurs de France, cet accord est « une première étape positive dans le processus de révision de la convention collective des personnels navigants qui va se poursuivre au sein de la commission paritaire ». Environ 12 000 navigants sont concernés par cet accord au sein des quelque 110 entreprises de transport maritime.

I.II. 6. Le transport aérien

➤ personnel au sol

Année 2003

En 2003, un accord sur **la cessation anticipée d'activité des travailleurs salariés** a été conclu par la Fnam et l'ensemble des fédérations syndicales, à l'exception de la CGT, le 16 juillet 2003 pour cinq ans.

La **cessation d'activité** intéressera certains salariés âgés d'au moins 57ans. Les signataires considèrent que le dispositif Cats, institué par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 constitue une réponse satisfaisante aux « problèmes majeurs de la profession », qui, précisent-ils, connaît un « contexte concurrentiel mondial exacerbé ».

Ils rappellent encore que la négociation a permis, en 1998, d'élargir le champ d'application de la CCN du 22 mai 1959, aux entreprises dont l'activité relève des services aéroportuaires d'**assistance en escale** des entreprises de **transport** aérien.

Enfin, les signataires soulignent que cet accord peut « permettre de soulager les personnels les plus anciens ayant des difficultés d'adaptation aux exigences professionnelles sévères du métier, accentuées par l'âge ». La mise en place du dispositif nécessite un **accord d'entreprise**.

Par ailleurs, **un certain nombre d'avenants à la convention collective ont été conclus :**

L'avenant 67 signé le 14 janvier 2003 par la FNAM, le SCARA et la CGT-FO prévoit en matière de travail de nuit un dispositif d'octroi de repos compensateur plus favorable pour les salariés.

L'avenant 69, signé le 1^{er} juillet 2003 par la FNAM, la CFDT, la CGT, et la CGT-FO, vise à favoriser la participation à la commission nationale mixte.

L'avenant 70, signé le 1^{er} juillet 2003 par la FNAM, SCARA, la CFDT, la CGT, la CFTC, la CGT-FO, modifie l'avenant 66 du 9 juillet 2002. Cet avenant introduit les modalités de désignation d'un représentant syndical par les organisations et la modification des jours indemnisés en cas de licenciement économique.

Les membres de la CCNTAPS ont signé lors de la dernière réunion de l'année 2003, le 9 décembre, un nouvel accord sur l'augmentation des salaires. Cet accord fait suite à l'avenant 68 signé le 10 décembre 2002 et a vocation à substituer d'ici 2005 un SMIC unique aux 5 garanties mensuelles actuellement en vigueur.

Année 2004

En 2004, l'accord du 9 septembre 2004 relatif à **la formation professionnelle dans le transport aérien doit être particulièrement mis en avant.**

Cet accord, conclu par la Fédération nationale de l'aviation marchande (Fnam) et le Scara avec les fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO fait l'objet d'une demande d'extension à l'ensemble des 300 entreprises de la branche employant plus de 90 000 salariés.

Selon la Fnam, il favorise « la définition de parcours professionnels dans une **logique de co-construction** ». FO, pour sa part, souligne les dispositions spécifiques, incitant à **réduire la précarité**, en améliorant la prise en charge de certains contrats de professionnalisation. De même, l'accord bonifie les droits au **droit individuel à la formation (DIF)** des **salariés à temps partiel**, notamment pour améliorer l'accès des femmes à la formation.

En outre, il améliore l'accès au droit individuel à la formation pour les salarié(e)s à temps partiel, handicapés ou de retour de congé de maternité ou parental.

L'accord renforce enfin le rôle de l'**observatoire prospectif** des métiers et qualifications de l'**aérien**.

➤ Personnels navigants des entreprises du transport aérien.

Aucune négociation ne s'est déroulée au cours de l'année 2003

Personnel navigants des exploitants d'hélicoptère

Après une interruption depuis octobre 2000, les réunions de la commission nationale mixte de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères ont repris en mai 2003.

Elles ont abouti à la signature le 18 juillet 2003 d'un accord sur la durée du travail du personnel affecté à la réalisation des opérations aériennes civiles d'urgence par hélicoptère.

Dans ce cadre de négociation un avenant salaire n°5 a été conclu le 15 octobre 2003, accord étendu le 23 mars 2004.

II. LE CONTROLE

II.1. Le contrôle de la réglementation des transports terrestres

(données communiquées par la Sous-direction des transports routiers pour 2003)

II.1.1. Rappel de la situation réglementaire

Les articles 36 et 37 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs, dite LOTI, dans leur rédaction issue de la loi n° 98-69 du 6 février 1998, constituent le fondement législatif de la réglementation du transport routier de marchandises. Le décret n° 99-752 du 30 août 1999 relatif aux transports routiers de marchandises est la réglementation de base de ce secteur. Les principales dispositions sont les suivantes :

- inscription au registre des transporteurs et des loueurs de toutes les entreprises disposant de véhicules d'au moins deux essieux, c'est-à-dire quatre roues ;
- licence de transport intérieur couvrant les véhicules n'excédant pas 6 tonnes de poids maximum autorisé ; licence communautaire utilisée en transport intérieur pour les véhicules excédant le seuil ;
- deux catégories de montants de capacité financière en fonction du tonnage des véhicules utilisés par l'entreprise (véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes de poids maximum autorisé, véhicules excédant ce poids) ;
- pour les entreprises utilisant exclusivement des véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes de poids maximum autorisé, la capacité professionnelle est satisfaite par le justificatif de capacité professionnelle et, dans les autres cas, par l'attestation de capacité professionnelle ;
- exigence à bord du véhicule d'un document établi par l'employeur attestant la relation d'emploi existant entre l'entreprise et le conducteur du véhicule. Cette disposition est devenue caduque depuis l'entrée en vigueur le 19 mars 2003 du règlement (CE) n° 484/2002 du Parlement européen et du conseil du 1^{er} mars 2002 instaurant une attestation de conducteur. Le décret du 30 août 1999 sera prochainement modifié en ce sens.
- sanction d'immobilisation des véhicules pour les entreprises ayant commis des infractions graves et répétées aux réglementations des transports, du travail et de l'hygiène ou de la sécurité ;
- décret applicable aux départements d'outre mer, sauf la partie relative aux titres et documents de transport.

II.1.2. Organisation et fonctionnement des services

La responsabilité de l'organisation et de l'animation des contrôles relèvent des préfets de région (DRE).

Les moyens humains

L'effectif des contrôleurs des transports terrestres est de 450 agents au 31 décembre 2003. Alors que les effectifs du ministère diminuent globalement depuis ces dernières années, 5 postes de contrôleurs ont été créés au titre de la loi de Finances de 2002.

Le taux de féminisation du corps est de 30% pour les contrôleurs, 24% pour les contrôleurs principaux et 11% pour les contrôleurs divisionnaires.

2.2.Statistiques 2003

2.2.1. Contrôle sur route

Les chiffres indiqués, ci-après, traduisent l'activité de tous les corps de contrôle² (contrôleurs des transports terrestres, gendarmes, agents de la police nationale et agents des douanes).

Nombre de véhicules contrôlés

	RESIDENTS	NON RESIDENTS
Transport de personnes	31 269	12 724
Transport de marchandises	622722	164911
TOTAL	831626	

Les véhicules immatriculés à l'étranger représentent 21,4% du nombre total des véhicules contrôlés.

Nombre de journées de travail contrôlées

	RESIDENTS	NON RESIDENTS
Transport de personnes	97768	40008
Transport de marchandises	1 951909	559146
TOTAL	2 649531	

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

Réglementation sociale européenne	49542
Réglementation des transports	9842
Matières dangereuses	3 849
Code de la route	2193
TOTAL	65426

Les infractions à la réglementation sociale représentent **76** % de l'ensemble des infractions relevées par procès verbal.

² A l'exception du corps de l'inspection du travail qui effectue essentiellement mais pas exclusivement des contrôles en entreprises

2.2.2. Contrôle en entreprise

Les données ci-après concernent les contrôles effectués par les contrôleurs des transports terrestres et les inspecteurs et contrôleurs du travail des transports.

Nombre d'entreprises contrôlées

Transport de voyageurs	842
Transport de marchandises	8 505
TOTAL	9 305

Nombre de conducteurs contrôlés

Transport de voyageurs	6368
Transport de marchandises	57057
TOTAL	63425

Nombre de jours de travail contrôlés

Transport de voyageurs	101241
Transport de marchandises	888407
TOTAL	989 648

Nombre d'infractions relevées par procès verbal

	REGLEMENTATION SOCIALE
TYPE D'INFRACTIONS	
Infractions à la conduite continue	9 636
Infractions à la conduite journalière	12 571
Infractions au repos journalier	15097
Autres	9 815
TOTAL	47 119

3) Les sanctions administratives

Au cours de l'année, sur les 307 entreprises présentées en commissions des sanctions administratives, 100 ont été traduites en CSA en raison de leur comportement infractionniste, 207 l'ont été pour non-respect des conditions d'exercice de la profession.

Détail des sanctions :

Retraits de copies conformes de licences communautaires

33 retraits définitifs

414 retraits de un mois à un an,
dont 166 de six mois et plus

Autres sanctions :

- 158 radiations
- 39 mesures d'immobilisation prononcées : 192 véhicules immobilisés sur des durées s'étendant de 1 à 3 mois,

La Commission nationale des Sanctions administratives siégeant au CNT sous la présidence de Monsieur le Conseiller d'Etat Daniel Chabanol a été saisie pour avis dans le cadre de recours administratifs formés contre des décisions de l'autorité préfectorale portant sanction administrative à quatre reprises en 2002 et trois en 2003. Les avis de la CSA nationale permettent d'élaborer une « jurisprudence » à l'usage des CSA régionales.

2.3. Les évolutions

Le contrôle des temps de conduite et de repos des conducteurs routiers est régi par deux règlements du 20 décembre 1985 :

- Le règlement (CEE) n° 3820/85 du conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route ;
- Le règlement (CEE) n° 3821/85 du conseil du 20 décembre 1985 modifié concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route.

Le règlement (CE) n° 2135/98 du conseil du 24 septembre 1998 amende le règlement n° 3821/85 pour introduire un **nouveau dispositif électronique** plus sécurisé, fonctionnant de manière harmonisée dans les différents États et garantissant de manière plus efficace le respect des règles relatives aux temps de conduite et de repos des conducteurs, et renforçant les conditions de sécurité routière.

Il est complété par une **annexe technique - dite annexe 1B** - qui définit les spécifications fonctionnelles et techniques ainsi que les obligations en matière de sécurité et d'interopérabilité.

La publication du règlement (CE) n°1360/2002 de la Commission du 13 juin 2002 portant septième adaptation au progrès technique du règlement (CEE) n°3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route (annexe 1B) est intervenue le 5 août 2002.

Le nouveau dispositif comporte un appareil de bord homologué, avec un dispositif d'impression, une carte de conducteur, une carte de contrôle, une carte d'entreprise et une carte d'atelier.

En application de l'article 2 du règlement n°2135/98 :

- Les véhicules mis en circulation pour la première fois plus de 24 mois après la date de publication au Journal Officiel des Communautés Européennes, de l'annexe 1B devront être équipés d'un appareil de contrôle électronique ;
- Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour pouvoir délivrer les cartes de conducteur au plus tard 21 mois après la date de publication de l'annexe 1B.

L'obligation d'équipement devait donc intervenir à compter du 7 août 2004, mais a été différée à la date du 5 août 2005, de manière à permettre l'expérimentation du dispositif sur des véhicules en circulation.

Pour les véhicules déjà en service à cette date, mis en circulation depuis le 1^{er} janvier 1996 et dont le poids dépasse 12 tonnes pour un véhicule de transport de marchandises et 10 tonnes

pour un véhicule de transport de voyageurs, l'installation du nouvel appareil sera obligatoire à l'occasion du remplacement de l'appareil de contrôle.

L'installation du nouvel appareil ne sera obligatoire ni pour les véhicules déjà en service dont le poids n'atteint pas ces seuils, ni pour les véhicules dépassant ces seuils mais mis en circulation avant le 1^{er} janvier 1996.

Pour satisfaire à ces obligations, la Direction de transports terrestres a dû mener à bien les chantiers suivants :

1) Délivrance des cartes

Les études effectuées ont conduit à retenir pour la délivrance des cartes un organisme qui intervenant dans le cadre d'une procédure de délégation de service public.

Cette délégation de service public obéit notamment aux règles fixées par la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique modifiée et par ses décrets d'application.

La convention de délégation a été signée le 4 septembre 2002 pour une durée de 10 ans avec une filiale de l'Imprimerie Nationale : Chronoservices.

2) Outil et méthodes de contrôle

Marché terminal nomade

La mise en service du nouveau chronotachygraphe conduit à devoir doter les agents des différents corps de contrôle d'un appareil qui permettra de copier les données contenues dans le chronotachygraphe ou sur la carte conducteur et de les transférer dans un micro-ordinateur (portable ou de bureau) pour lire, analyser et procéder au traitement des données du chronotachygraphe et de cartes de conducteur en contrôle sur route. La conception et la réalisation de cet outil font l'objet d'un marché notifié depuis la fin du mois d'août 2003.

Suite à cela, une commande groupée d'appareils a été effectuée par les différents ministères concernés.

Modifications législatives et réglementaires

Les modifications des textes permettant de prendre en compte les nouveaux délits et nouvelles infractions induites par l'arrivée du nouveau chronotachygraphe ont donné lieu à validation.

L'ordonnance 58-1310 a été modifiée par la loi 2003-495 du 12 juin 2003 renforçant la lutte contre la violence routière et le décret 86-1130 est en cours de modification.

L'obligation de téléchargement des données en entreprise a été introduite dans le décret du 31 mars 2005, et les modalités doivent être définies dans un arrêté.

3) Communication

Un marché de 2 ans pour coordonner les actions de communication a été lancé. Il comprend l'accompagnement stratégique de communication ainsi que la réalisation des supports de communication et la mise en place des salons thématiques.

4) Coordination européenne

La France préside depuis fin 2000 un groupe d'échange sur la distribution des cartes à puce.

Les travaux de ce groupe ont notamment abouti à la mise en place d'un réseau « Tachonet » d'échanges entre les autorités en charge de la délivrance des cartes afin de s'assurer qu'un conducteur ne possède pas plusieurs cartes ainsi qu'à la rédaction d'un « guide de politique de sécurité européen » qui permettra à chaque état de rédiger sa propre politique de sécurité garantissant ainsi la confiance entre les états.

2.2. L'activité de l'inspection du travail des transports en 2003

En 2003, le service compte 463 agents dont près de 200 agents de contrôle répartis dans 14 circonscriptions régionales (une centaine d'inspecteurs et directeurs adjoints de catégorie A assistés de 103 contrôleurs du travail de catégorie B).

Le **champ des interventions** de l'Inspection comprend l'ensemble des entreprises et des établissements appartenant au secteur des transports, auquel s'ajoutent les entreprises et établissements implantés ou intervenant dans les enceintes du chemin de fer et des aéroports.

S'y ajoutent les entreprises de collecte des ordures ménagères et les sociétés d'autoroute. Cet ensemble comprenait en 2003, **1 061 950 salariés répartis dans 42 822 entreprises ou établissements**. Les transports routiers de marchandises et de voyageurs représentaient à eux seuls 524 772 salariés travaillant dans 34 301 entreprises et établissements distincts.

2.2.1. Activités d'information et de médiation

La fonction « accueil, renseignement et conseil du public » a concerné environ 50 000 employeurs ou salariés reçus par les services déconcentrés en 2002.

Par ailleurs, les agents de contrôle ont participé à 3 865 réunions ou commissions dont 1 539 réunions de Comités d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) et 105 réunions de Comités de travail à la SNCF.

2.2.2. Animation du dialogue social

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi de l'application du décret du 27 janvier 2000, les directeurs régionaux du travail des transports ont tenu au total en 2002 plus de 60 réunions des « Commissions sociales de suivi » des dispositions concernant la durée du travail, dans les transports routiers.

L'Inspection a effectué 325 interventions afin d'inciter à la négociation annuelle obligatoire ; 257 interventions ont été faites sur d'autres thèmes de négociation en dehors de tout conflit ouvert et 190 à titre d'amiable compositeur à l'occasion d'un conflit collectif du travail.

2.2.3. L'activité de contrôle (données issues du rapport annuel 2003 de l'Inspection)

Voir tableau détaillé en fin de chapitre

Les points principaux sur lesquels les agents portent leur contrôle concernent :

la sécurité et la santé au travail et la durée du travail.

Par ailleurs, en 2003, 175 entreprises de transport routier de marchandises infractionnistes ont été traduites devant la commission régionale des sanctions administratives. Les dossiers ont été présentés à l'initiative de la direction régionale de l'équipement, de l'inspection du travail ou conjointement pour certains d'entre eux.

Ventilation des interventions en entreprises par secteur

Les agents de contrôle du service de l'Inspection du Travail des Transports ont effectué en 2003 au total 10 056 interventions en entreprises, ce qui représente une augmentation de 10% par rapport à l'année précédente (9 127 en 2002). Le secteur du transport routier a représenté **80% de la charge de contrôle en entreprise, alors qu'il représente la moitié des effectifs contrôlés.**

Secteur	Routier	Ferroviaire	Aérien	Urbain	autres
Nombre D'établissements	34301	3798	2893	320	1943
Nombre de visites et de contre visites	7970 (7040)	635 (665)	801 (737)	106 (126)	544 (559)

Nota : les chiffres entre parenthèses correspondent aux chiffres de l'année 2002

2.2.4. Le contrôle des entreprises de transports routiers

L'activité de contrôle des agents du service est fortement orientée vers le transport routier de marchandises et de personnes.

Au-delà de l'activité traditionnelle de contrôle portant sur le respect de la réglementation du travail et sur celui de la réglementation européenne des conditions de travail des conducteurs (15792 infractions relevées en 2003), le service de l'inspection du travail des transports a été mobilisé en 2003 et 2004 par la mise en œuvre des actions coordonnées élaborées en 2002..

Rappelons que ces actions fixant différents objectifs quantitatifs, à la fois en terme de résultats et en terme de moyens sont les suivantes :

- *assurer la transparence du temps de travail, vérifier le respect des limites maximales de la durée du travail et des droits à rémunération dans les entreprises de Transport Routier de Marchandises utilisant des véhicules de plus de 3,5 tonnes,*
- *organiser le contrôle des entreprises de TRM utilisant des véhicules de 3,5 tonnes ou moins,*
- *promouvoir la prévention des risques professionnels dans l'ensemble des entreprises.*

La mise en oeuvre de ces trois grandes actions coordonnées s'est traduite par de premiers résultats certes variables selon l'objectif assigné, mais encourageants pour le service.

Elle paraît nécessiter un renforcement de la présence du service dans les entreprises de moins de 11 salariés, les autres et notamment celles de 50 salariés et plus ayant été logiquement privilégiées en 2003 du fait de la poursuite d'objectifs portant sur la démarche d'évaluation des risques professionnels centrés sur les établissements de plus de 10 salariés.

Bilan de l'action coordonnée 2003-2004

Le bilan de l'action coordonnée tendant à faire respecter la transparence, les limites maximales de la durée du travail et les droits à rémunération dans le transport routier de marchandises avec véhicules de plus de 3,5 tonnes.

900 000 « journées travail » ont été vérifiées dont 86 % sont réputées être transparentes.

Pour les conducteurs longue distance, la moyenne de temps de service est de 50,26 heures par semaine et 208 heures mensuelles ; le taux de dépassement des normes est de 17 % du volume contrôlé.

Pour les conducteurs courte distance, le temps de service est en moyenne de 46,40 heures par semaine et 195 heures mensuelles, le taux de dépassement de 21 %.

En ce qui concerne la rémunération, celle-ci n'est conforme que dans 40 % des cas, mais on ne connaît pas l'écart entre la rémunération perçue et la rémunération conforme.

Enfin, il apparaît que 96 % des conducteurs ont suivi la formation obligatoire.

2.2.5. L'intervention de l'Inspection dans les procédures de licenciement des salariés protégés.

En 2003, le service a été saisi de 2062 (soit une augmentation de plus de 25% par rapport à l'année précédente) demandes d'autorisation de licenciement de salariés bénéficiant d'une protection légale nécessitant autant d'enquêtes contradictoires.

Plus de la moitié de ces demandes, soit 1226 concerne des salariés travaillant dans une entreprise de transport routier de marchandises. Au total, sur l'ensemble des demandes, 363 soit les trois quarts environ ont fait l'objet d'une décision de refus.

2.2.6. Le suivi des licenciements pour motif économique.

En 2003, on relève une très nette augmentation tant du nombre des procédures de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 personnes portées à la connaissance du service (1334 contre 941 en 2002) que du nombre de salariés concernés (3451 après 2330 en 2002).

310 procédures (230 en 2002) concernant au moins 10 salariés ont donné lieu à l'examen de plans de sauvegarde de l'emploi touchant 11597 salariés (4759 en 2002).

Cette augmentation très significative est en partie due à la disparition d'entreprises importantes du transport aérien (Air Liberté, Air Littoral) et du transport routier (Grimaud)

.La forte implication du service dans le suivi des cellules de reclassement mises en place pour les personnels licenciés doit être relevée.

2.2.7. Des recours en progression.

On note une poursuite de la tendance à l'augmentation significative des recours notamment des recours hiérarchiques (RH) entre 2002 et 2003 comme l'illustre le tableau ci-dessous :

	2002	2003	Evolution 2003/2002
Recours contentieux	74	76	+ 2,7%
RH/salariés protégés	116	154	+ 32,75%
Autres RH	21	21	

Tableau récapitulatif de l'activité de contrôle de l'inspection du travail des transports en 2003

REGLEMENTATION A LAQUELLE IL A ETE CONTREVENU	Infractions constatées suivies d'observations	Infractions relevées	Total	Don t délit s	Nombr e de PV
Obligations des employeurs	10109	397	10506	0	89
Réglementation du travail	20966	22798	43764	19	766
Conditions de travail du personnel navigant (Av. Civile)	18	1	19	0	1
Salaires	5104	780	5884	2	38
Congés payés	509	2	511	0	2
Représentation du personnel	2942	64	3006	62	49
Hygiène et sécurité des travailleurs	13182	857	14039	101	95
Médecine du travail	3267	686	3953	0	75
Transport de matières dangereuses	13	0	13	0	0
Participation Intéressement	39	0	39	0	0
Emploi, travail dissimulé	1612	268	1880	227	111
Outrage, Obstacle à fonctions	198	126	324	125	110
Divers	198	102	1354	10	25
Conditions de travail des conducteurs routiers	68114	15792	83906	107	692
TOTAL GENERAL	127326	41873	169199	653	2069

DEUXIEME PARTIE – DOSSIERS D’ACTUALITE

Dossier I - Evolution de l’harmonisation sociale dans les transports

1. Principales incidences de l’ouverture des marchés du transport dans les différents secteurs concernés

Dans un contexte d’ouverture des marchés, de croissance des échanges et de libéralisation des transports, de profondes mutations sont intervenues dans le secteur des transports et, les entreprises y sont plus exposées à une concurrence européenne ou internationale plus vive.

Tous les modes de transport ne sont pas ouverts à l’activité internationale de la même manière ni avec la même importance et n’ont donc pas la même capacité de réaction à l’ouverture des marchés :

- certains sont déjà largement ouverts à l’international comme le transport maritime (à hauteur de 88 % pour l’Europe des 15), d’autres le sont moins comme le transport fluvial (à hauteur de 52 %), tandis que le transport routier reste encore très largement national (74%) et que le transport ferroviaire dont l’international représente 40% n’est pour l’heure que très faiblement libéralisé.

- ensuite, les entreprises françaises dans les différents modes ont des atouts liés notamment à la maîtrise de la chaîne transport logistique, à la qualité et au savoir faire des entreprises et des personnels qui y travaillent, à la diversification sur des marchés ou des créneaux porteurs et à valeur ajoutée élevée ...

Pour autant, ces modes sont confrontés avec plus ou moins d’acuité à une problématique identique, celle d’une compétition internationale accrue nécessitant, sinon des règles du jeu identiques pour chaque secteur, du moins un rapprochement de ces règles dans les domaines où certaines disparités, dans les domaines réglementaire, fiscal et social notamment, pourraient être de nature à freiner le développement des entreprises des pays où le « statut social et salarial » des salariés est le plus élevé³.

1.1. Dans le transport routier

Dans le transport routier, la prédominance d’un marché intérieur important constitue certes un terrain de repli pour les entreprises françaises, mais celles opérant ou souhaitant opérer à l’international sont confrontées à la concurrence d’entreprises d’autres Etats membres qui bénéficient pour certaines de différentiels de compétitivité liés par exemple à un niveau nettement moindre de charges sociales ou fiscales (voir tableau en annexe 1).

³ Le présent dossier, s’il s’efforce de donner une vue d’ensemble de la question ne prétend pas à l’exhaustivité. Ainsi, le transport ferroviaire est seulement évoqué dans une annexe I rappelant les questions nouvelles qui se posent du fait de l’arrivée prochaine de nouveaux opérateurs.

Il convient néanmoins l’approche novatrice suivie dans ce secteur par les partenaires sociaux qui, suivant en cela l’exemple de l’aérien au niveau des J.A.A (voir ci-après), se sont mis d’accord au niveau européen, non seulement sur un texte relatif aux conditions de travail des personnels mobiles, mais également sur un modèle de licence de conducteur transfrontalier.

En quelques années, la part des transports internationaux dans le chiffre d'affaires de la profession est tombée de 29 % à 18 %, et certains sont pessimistes sur l'avenir du pavillon français (voir données en annexe 2).

En outre, le marché intérieur français ne constitue pas une citadelle inexpugnable, et les parts de marché peuvent être grignotées dans le cadre des droits de cabotage par des entreprises sachant utiliser les zones d'incertitude de la réglementation applicable, sans parler des établissements français ou étrangers ayant recours à des pratiques illégales ou frauduleuses.

Ainsi, un nouveau phénomène de dumping social est apparu en Europe ces dernières années: l'utilisation par des sociétés de transport routier communautaires, via des filiales, de conducteurs originaires d'Europe centrale, de Bulgarie ou de Roumanie notamment, embauchés à des salaires inférieurs⁴ à ceux pratiqués dans l'Union européenne et acceptant des conditions de travail d'un autre âge.

Plus récemment, alors que le Parlement Européen et le Conseil travaillaient à la préparation de nouvelles mesures pour encadrer les pratiques sociales dans le transport routier dans le but d'améliorer les pratiques anticoncurrentielles, l'affaire Kralowetz⁵ révélait de graves dysfonctionnements.

Ces derniers temps, on observerait un développement d'un nouveau phénomène, la « délocalisation sur place » qui consiste pour les entreprises à externaliser leurs moyens à l'Est de l'Union afin d'offrir des prestations de transport sur les marchés intérieurs de l'Ouest.

Compte tenu de ces risques de dérive et de la conjoncture morose pour l'activité du secteur, et, dans le souci de concilier des conditions sociales satisfaisantes et la préservation de la compétitivité des entreprises, le gouvernement a proposé à la profession en septembre 2004 **un plan comportant trois volets** : un **volet fiscal** reposant notamment sur la stabilisation pour trois ans de la taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP) applicable au gazole professionnel, le déplafonnement du mécanisme de remboursement d'une part de cette taxe aux professionnels, le triplement du montant par véhicule et l'élargissement du champ du dégrèvement spécifique existant en matière de taxe professionnelle (dans l'attente de la réforme générale de cette taxe) ; un **volet de renforcement de la lutte contre les pratiques illégales** telles que le cabotage effectué irrégulièrement par des poids lourds étrangers sur le territoire français ; enfin un **volet social** développé ci-après.

⁴ Tout en respectant strictement les règles européennes applicables aux transporteurs routiers, Willy Betz ne versait que de faibles rémunérations à ses chauffeurs issus de pays de l'Est. Ces chauffeurs percevaient à l'époque 700 euros/mois plus 230 eus/semaine, soit une rémunération beaucoup plus faible que celle des salariés de l'Ouest mais qui restait supérieure aux rémunérations versée à l'Est.

⁵ Basée en Autriche et opérant au Luxembourg, la société Kralowetz employait plusieurs centaines de chauffeurs venant des pays de l'Est, ces derniers étant soumis à des conditions de travail particulièrement anormales : horaires sans limites, manque d'hygiène, non-respect de la sécurité, visas non conformes, rémunérations dérisoires, disques tachygraphes falsifiés ou introuvables... En outre, les chauffeurs de l'entreprise se voyaient fournir des fiches de congés falsifiés, étaient payés au kilomètre parcouru et leurs salaires étaient diminués de certains frais de route et des amendes. Ils devaient, en outre, signer des lettres de démission non datées et ils étaient tenus de s'affilier eux-mêmes à la sécurité sociale de leurs pays d'origine.

1. 2. Dans le transport maritime

Dans un marché du transport maritime très internationalisé et libéralisé, les armateurs utilisent les services de navigants originaires de pays à bas coûts de main d'œuvre, donc moins coûteux en termes de salaires et de protection sociale.

Des sociétés internationales de gestion de personnel, dites de « manning » prospèrent en assurant pour le compte des compagnies de navigation dans le monde le recrutement de la main-d'œuvre nécessaire.

Un cinquième des personnels embarqués sur les mers du globe est philippin. Selon une étude de l'International Chamber of Shipping (ISF) les écarts de coût pour l'armateur entre un marin européen et un marin asiatique seraient de l'ordre de un à sept. Les salaires mensuels d'un commandant britannique et philippin étaient respectivement de 5.800 dollars (environ 5000 euros) et 2.430 dollars (environ 2200 euros) en 2000.

Sur les 162000, selon les estimations, gens de mer travaillant sous le pavillon d'un Etat membre de l'Union européenne, près de 130000 sont des ressortissants de l'Etat membre concerné et 33000 sont des non - nationaux, principalement des ressortissants de pays tiers.

Le recul de l'emploi dans la flotte immatriculée dans l'UE a été une préoccupation majeure de la profession ces dernières années. De surcroît, la concurrence des pavillons dits de « complaisance » (flag convenience), a rendu difficile une harmonisation dans le domaine de la limitation de la durée du travail par exemple.

De grands progrès ont toutefois été réalisés ces dernières années grâce aux accords conclus au sein des organisations internationales compétentes pour ce secteur d'activité de dimension mondiale(OMI et OIT - voir développements ci-après)).

Parallèlement, afin de soutenir leur pavillon national, plusieurs pays de l'Union européenne, comme l'Espagne, la Hollande ou l'Italie ont adopté des mesures d'exonération totale des charges sociales et de défiscalisation partielle des salaires en faveur des compagnies d'armateurs.

1.3. Dans le transport aérien

Outre un contexte international éminemment difficile, la période récente a été marquée par l'intensification de la concurrence, notamment celle du TGV sur les principaux axes du marché intérieur et nord-européen et celle des transporteurs communautaires, plus particulièrement celle des compagnies à bas-coûts sur le marché européen.

Sur le marché européen, le pavillon national a perdu également des parts de marché de façon continue depuis 1996 : sept points pour le trafic métropole -Europe . De son côté, le trafic aérien intérieur s'est fortement contracté : son niveau en 2003 est inférieur de 15% à celui atteint en 2000 (voir données annexe 3).

La crise a conduit à la disparition des entreprises de transport aérien les plus fragiles - une vingtaine en France depuis plus de trois ans – et amplifié la concentration du secteur au cours

de ces dernières années. La position concurrentielle d'Air France s'est cependant largement renforcée sur le plan international.

Au delà du constat effectué, deux instances de réflexion mises en place à la DGAC à la demande du gouvernement et associant les différents acteurs du secteur, mettent en évidence un certain nombre de points clefs et préconisent différentes pistes d'action.

La réflexion sur ces propositions étant encore en cours, et les résultats de l'étude comparée des charges sociales et des rémunérations des personnels navigants en France et en Europe souhaitée dans le cadre du groupe « Compétitivité » n'étant pas encore disponibles, ces points ne pourront être développés ici.

2. Les politiques particulières mises en œuvre au niveau communautaire et au niveau national

Afin de remédier à la situation résultant de l'existence de différentiels importants dans les différents systèmes nationaux, en matière fiscale, sociale et de rémunérations notamment, les Etats membres ont été soucieux de rechercher le cadre juridique et économique le plus homogène possible propre à garantir la concurrence la plus équitable possible entre les Etats membres de l'Union européenne.

La voie privilégiée a été celle de l'harmonisation des législations des différents Etats, c'est à dire de leur rapprochement, la voie de l'uniformisation pure et simple n'étant guère praticable de manière générale⁶.

Par ailleurs, une application générale relativement équivalente des directives édictées au niveau européen qu'il est nécessaire ensuite de transposer dans l'ordre juridique interne de chaque Etat, nécessite des délais plus ou moins importants selon le cas.

En attendant une meilleure égalisation des règles du jeu, les Etats, soucieux de maintenir à la fois le niveau d'activité et le standard social des personnes employées, mettent en œuvre des plans d'adaptation et de développement pour ceux des modes les plus exposés à la concurrence extérieure.

2. 1. L'harmonisation sociale dans les transports

Initialement, le Traité de Rome signé le 25 mars 1957 prévoyait, dans son article 3, l'instauration d'une politique commune de transports. Par suite, le titre V du Traité CE est presque entièrement consacré au domaine des transports et prône la mise en place « *de règles communes applicables aux transports internationaux exécutés au départ et à destination du territoire des Etats membres ou traversant le territoire de plusieurs Etats membres* ». Le Traité de Maastricht consacre la mise en place d'une véritable politique commune des transports .

Le premier livre blanc sur « *le développement futur de la politique commune de transports* » publié en décembre 1992 dans le contexte de la mise en place du Traité de Maastricht évoque, pour la première fois, des problématiques essentielles comme la sécurité des transports et leur cohésion économique et sociale.

⁶ Les règlements communautaires constituent des exceptions, tels le règlement sur l'attestation de conducteur ou ceux portant sur les durées de conduite , de repos et leur contrôle.

Ce document constitue un véritable tournant dans la mise en place d'une politique commune des transports qui, jusqu'alors, n'était consacrée qu'à la réduction et à l'élimination des obstacles réglementaires portant atteinte à la libre prestation de service au sein du marché intérieur. L'Europe s'oriente désormais vers une politique globale des transports avec la volonté d'organiser un marché intérieur véritablement unique.

Dans une première étape, la priorité a été donnée à la libéralisation sur l'harmonisation. Ainsi, pour le transport routier, le principe de libre accès aux professions a été admis à compter du 1^{er} janvier 1993. Les entreprises sont désormais soumises à des critères de d'honorabilité, de capacité financière et de capacité professionnelle du transporteur.

Parallèlement, la **libéralisation des transports a été organisée par plusieurs textes** : libéralisation du prix des transports de marchandises (Regl. 4058/89/CEE), liberté de prestation de service (Regl. 881/92/CEE du 26.03.1992), ... Le cabotage routier, longtemps contingenté, est progressivement développé pour aboutir à une libéralisation totale au 1^{er} juillet 1998.

Face au risque réel de dégradation des conditions de travail, dangereuse pour les personnels concernés et facteur de concurrence déloyale, d'autant que le retard européen en matière sociale était particulièrement évident, la directive 93/104/CE relative à l'aménagement du temps de travail ayant écarté ce secteur en raison de la nature spécifique des transports, les Etats membres et les instances de l'Union ont pris conscience de la nécessité d'intégrer davantage la dimension sociale dans la politique communautaire des transports.

L'approche privilégiée afin de réguler la concurrence entre entreprises de transport des Etats membres, et également entre modes, est la voie de **l'harmonisation qui concerne non seulement les règles sociales, mais aussi les dispositions fiscale, réglementaire et technique**. Ces trois derniers domaines seront uniquement évoqués, seule l'harmonisation sociale étant approfondie dans le cadre imparti aux travaux de la Commission sociale.

Un nombre important de directives et de règlements communautaires sont intervenus ces dernières années dans le but d'harmoniser les législations sociales et de sécurité du travail dans les transports.

En outre, pour les transports maritime et aérien, plus internationalisés, des règles d'harmonisation sont également édictées par des **instances supra-européennes**.

*Par ailleurs, les partenaires sociaux de chaque secteur concluent au niveau européen dans le cadre d'un **dialogue social sectoriel** de plus en plus fertile des accords innovants définissant de manière concertée les dispositions relatives notamment à la durée du travail des personnels mobiles.*

Le contenu des accords collectifs conclus dans le cadre de ce dialogue sectoriel est repris généralement dans les directives. Avant de légiférer dans le domaine social, la Commission cherche en effet de manière systématique à s'appuyer sur les acquis de la négociation collective au niveau européen, voire à un niveau plus élevé pour des secteurs comme l'aérien ou le maritime.

2.1.1. le transport routier

Au plan européen, la Commission a défini les conditions de concurrence en harmonisant notamment les **conditions d'accès à la profession** de transporteur routier (règlement 3572/90 et directive 96/26 du 29 avril 1996).

Le libre accès est soumis à des **critères qualitatifs** se substituant au critère quantitatif constitué par le contingentement communautaire. Les entreprises peuvent s'établir dans l'état de leur choix sous réserve de pouvoir justifier des conditions d'honorabilité, de capacité financière et professionnelle prévues.

La libéralisation du cabotage, totale pour le transport de marchandises, partielle pour le transport de voyageurs supposait l'harmonisation des politiques de transport des différents Etats membres dans les domaines technique, social et fiscal notamment.

Le dernier *livre blanc de la Commission sur la politique commune des transports* (2001- 2002) traduit ce changement d'inflexion.

La Commission a estimé urgente la prise de mesures nouvelles dans le secteur du transport routier en raison des risques résultant de l'élargissement de l'Union Européenne avec l'entrée sur le marché de concurrents dont les charges sont nettement moins élevées que celles en vigueur dans la Communauté des Quinze.

La Commission préconisait, en particulier, l'harmonisation du cadre contractuel relatif à l'activité des transports, la protection des transporteurs face aux exigences des chargeurs, le renforcement des contrôles sociaux et de sécurité. Les nouveaux textes traduisent la mise en oeuvre de ces orientations.

- **L'harmonisation sociale est désormais bien avancée. (voir aussi première partie du fascicule sur les évolutions les plus récentes)**

Si malgré sa nécessité, l'harmonisation des conditions de concurrence dans le transport routier a été tardive et difficile, du fait de conflits, souvent durs, entre les Etats membres qui ont retardé la mise en oeuvre des propositions faites en 1998 par la Commission au 21 décembre 2000, date d'un accord politique au sein du Conseil Transport avec deux propositions de directives, l'harmonisation sociale dans les transports routiers est désormais bien avancée :

Le règlement du 1^{er} mars 2002 du Parlement européen et du Conseil instaure une attestation de conducteur.

Ce texte permet de certifier la régularisation des conditions de travail des conducteurs non communautaires, et de mettre fin au dumping social et à la concurrence déloyale découlant de l'emploi de conducteurs à bas salaires.

Désormais, les conducteurs de pays tiers effectuant des transports en Europe se voient affecter le bénéfice des droits accordés aux salariés de l'Etat dont dépend le transporteur. De fait, les recrutements de conducteurs de l'Est à des tarifs très inférieurs aux salaires versés à l'ouest ne sont plus concevables en principe et parallèlement des garanties sont apportées en matière de sécurité.

La directive du 11 mars 2002 du Parlement Européen et du Conseil concerne l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier⁷.

Ce texte prend la mesure des difficultés liées à l'exclusion du secteur des transports dans les textes européens organisant la régulation de la durée du travail en Europe et de l'absence d'accord sur le sujet des travailleurs mobiles dans le transport routier.

⁷ Rappelons que les négociations au sein du comité paritaire du transport routier pour parvenir à un accord au plan communautaire sur le temps de travail ont échoué en 1999

Désormais dans l'Union, le temps de travail des conducteurs routiers est limité à 48 heures par semaine en moyenne sur 4 mois avec des plafonds admis jusqu'à 60 heures.

Cette mesure, applicable avant mars 2005, délai de transposition de la directive 2002/15, est susceptible de mettre fin aux longues semaines de travail effectuées encore aujourd'hui par les travailleurs de ce secteur.

La définition donnée au temps de travail permet d'intégrer non seulement la conduite mais aussi les phases de chargement-déchargement, le nettoyage et l'entretien technique, les formalités administratives et de douane, les phases d'attente...

La directive organise enfin une meilleure définition des temps de pause, de repos et des heures dites compensées qui demeurent exclues du décompte du temps de travail..

Le Règlement du 13 Juin 2002 complète utilement le dispositif par l'introduction obligatoire du tachygraphe électronique à partir de août 2005⁸ qui devrait permettre de réduire les risques de fraude et assurer un meilleur contrôle du respect des temps de conduite et de repos des conducteurs routiers.

D'autres textes importants sont venus ou viendront prochainement compléter ce dispositif :

- simplification et mise à jour des règles sur les temps de conduite et de repos (**modification en cours du règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985**)⁹,
- obligation à compter du **10 septembre 2009** de formation initiale et continue pour tous les conducteurs, qu'ils soient indépendants ou salariés, ressortissants de l'UE ou non, (directive **2003/59/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2003**)¹⁰,
- amélioration de la qualité et de la quantité des contrôles du transport routier.

C'est ainsi que lors d'un récent conseil des Ministres des Transports européens, une position commune a été adoptée sur l'augmentation du nombre de contrôles qui passeraient de 1% des feuilles d'enregistrement actuellement à 2% en 2009 puis de 3% en 2011.

Par ailleurs, une liste des points de contrôle obligatoire et un organisme de contrôle à l'échelle européenne verront le jour.

Les nouveaux textes édictés constituent sans conteste une étape importante mais sans doute encore insuffisante en matière de temps de travail.

La différenciation sur le plan du traitement juridique entre conducteurs routiers salariés (obligation en 2005) et les chauffeurs indépendants (obligation en 2009) comporte le risque de voir de nombreux chauffeurs s'aligner sur ce dernier statut .

⁸ Initialement prévue pour 2004 , l'obligation a été reportée d'une année dans le souci d'une meilleure préparation

⁹ Reste la question non encore pleinement résolue de l'articulation de certaines dispositions du règlement avec les dispositions relatives à la durée du travail.

¹⁰ Rappelons que la France a déjà rendu obligatoire pour l'ensemble des conducteurs routiers, marchandises et voyageurs, salariés et artisans, une formation initiale, la FIMO et une formation continue, axée sur la sécurité, la FCOS. – voir tome II du rapport social.

2.1.2. Le transport aérien

Depuis 1993, l'**harmonisation des conditions d'exploitation des compagnies aériennes** de l'UE s'est concrétisée. Les transporteurs aériens peuvent s'installer librement dans n'importe quel pays de l'Union sous certaines conditions destinées à éviter l'implantation de compagnies de pays tiers sur le marché des pays de l'Union.

L'accès à la profession répond à plusieurs exigences : certificat de transport aérien délivré par les autorités des Etats membres dans lequel le transporteur veut se faire enregistrer, garantissant qu'il observe les réglementations nationales en vigueur, en attendant une réglementation communautaire unique; obtention d'une licence accordée sous réserve de remplir un certain nombre de conditions économiques.

La compagnie doit en outre avoir son siège social ou le cas échéant son principal établissement dans un pays de la Communauté.

Dans le domaine de l'harmonisation sociale, le processus d'harmonisation européenne a également avancé. Les travailleurs mobiles ne bénéficient toutefois pas de l'ensemble des dispositions prévues en faveur des personnels sédentaires par la directive no 2000/34.

Néanmoins, le dispositif devrait être complété par des dispositions élaborées dans le cadre particulier des autorités conjointes de l'aviation - J.A.A. (Joint Aviation Authorities).¹¹

Par ailleurs, **un accord au niveau européen** relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile fixant notamment le temps de travail annuel maximal à 2000 heures (dont 900 heures de vol au maximum) a été conclu le **22 mars 2000**.

Dans le cadre d'accords d'association, les négociations de pré-adhésion des PECO ont eu comme objectif l'intégration des aviations civiles de ces Etats au système communautaire aussi bien en matière de transport aérien que dans les domaines techniques, de sécurité et d'environnement.

Au plan supra-européen, les **Joint Authority Aviation (JAA)** comprenant actuellement 37 autorités européennes de sécurité de l'aviation (dont tous les Etats membres de l'UE) menaient des travaux concernant toutes les questions relatives aux domaines de la navigabilité, de l'entretien, de l'exploitation et des licences des personnels navigants et de maintenance de l'aviation civile.

Les JAA ont ainsi élaboré et mis en œuvre différentes mesures importantes d'harmonisation (codes de navigabilité, prescriptions pour l'entretien (JAR 45), exploitation des aéronefs, licences aéronautiques, formation ...)

Ce rôle est désormais celui de l'Agence européenne de la sécurité aérienne (E.A.S.A) créée en 2002 et qui, bien qu'organe exécutif de la Commission, bénéficie d'une relative autonomie, notamment d'un budget propre.

¹¹ En effet, les discussions au sein du comité paritaire sur l'application des principes de la directive au personnel navigant ont échoué sur des désaccords concernant la corrélation entre ces discussions et des négociations parallèles au sein des autorités conjointes de l'aviation (JAA) relatives à la limitation des temps de vol des équipages de conduite et autres personnels navigants.

Les douze Etats membres des J.A.A. n'appartenant pas à l'Union européenne à 25 sont associés à l'EASA.

2.1.3. Le transport maritime

Au niveau international

En raison de son caractère très internationalisé, la plupart des normes applicables au transport maritime sont élaborées par les deux institutions spécialisées de l'ONU que sont d'une part l'Organisation Maritime Internationale (OMI) et, d'autre part, l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

L'Organisation Maritime Internationale élabore la plus grande partie des normes techniques et une partie des normes sociales (formation et conditions de travail à bord) applicables au transport maritime international.

Les travaux accomplis dans ces domaines sont considérables mais hypothéqués par la disparité des situations et des stratégies des différents Etats-membres.

Par ailleurs, l'application de ces normes relève des Etats du pavillon qui ne disposent pas tous d'une administration maritime à la mesure de la taille des flottes qu'ils enregistrent.

L'extension au niveau mondial de dispositifs de contrôle du respect des normes OMI, lors des escales dans les ports (**Mémorandum de Paris sur le contrôle par l'Etat du port**), a cependant permis d'accroître sensiblement le niveau du respect des normes les plus aisément vérifiables.

L'Organisation Internationale du Travail élabore de son côté des conventions internationales proposées à la ratification des états membres dans le domaine de la protection et des garanties sociales. Elle procède également par voie de recommandations.

Des travaux sont actuellement en cours pour élaborer une « **convention maritime consolidée** », provisoirement baptisée **Conmarcon (Consolidated Maritime Convention)**, et qui viendra compléter l'édifice normatif bâti avec les conventions OMI, Solas (sauvegarde de la vie humaine en mer), Marpol (prévention de la pollution par les navires) et STCW (normes de formation, de certification et de veille).

Adoptée récemment dans le cadre d'une conférence technique préparatoire à la session maritime de la Conférence internationale du travail qui se tiendra au début 2006, cette future convention couvrira l'ensemble des normes sociales maritimes à travers la **consolidation de 70 conventions et recommandations existantes**.

L'une des principales difficultés rencontrées concerne l'application effective des normes internationales et des sanctions frappant les contrevenants qui varient sensiblement suivant les Etats.

Si dans les domaines de la sécurité, de la sûreté et de la formation une grande convergence entre les Etats de l'Union européenne et une large partie des pays développés peut être observée, des divergences importantes subsistent en matière de rémunérations et de durée du travail annuel.

Au plan communautaire

Le projet présenté en 1989 de définition commune de l'armateur communautaire a été abandonné par la Commission, tout comme le projet de **registre communautaire EUROS** en raison des difficultés à parvenir à un accord au sein des Quinze, notamment en matière de composition des équipages.

La Commission, dans son document d'orientation stratégique « *vers une nouvelle stratégie maritime* » présenté en avril 1996, avait néanmoins proposé de définir des critères communs pour les registres européens et de les imposer par un instrument législatif communautaire pour une gestion harmonisée des différents pavillons européens.

Au nombre des mesures positives proposées, celles liées à la sécurité maritime ont été adoptées et renforcées récemment. Des avancées communes ont été réalisées en faveur de la sécurité des navires à passagers, ainsi qu'en matière d'équipements nécessaires à bord des navires.

Parmi les autres textes à dimension sociale, la directive du 19 juin 1995 modifiée par la **directive 2002/84 du 5 novembre 2002** relative au contrôle des navires a renforcé le dispositif du **Mémorandum de Paris prévoyant le contrôle de l'Etat du port**.

En matière sociale, les instances européennes ont légiféré dans deux domaines, d'une part la durée du travail et d'autre part la formation des gens de mer :

- **la directive 1999/63 du Conseil 21 juin 1999** vise à mettre en oeuvre **l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer conclu le 30 septembre 1998 entre les organisations patronales et syndicales** (l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST).

L'accord fixe le nombre maximal d'heures de travail, soit 14 h par période de 24 h et 72 h par semaine et le nombre minimal d'heures de repos soit 10 h par période de 24 h et 77 h par semaine; (ce texte reprend sur ce point les dispositions de la **convention n°180 de l'OIT**),

- *La directive 1999/95 du 13 décembre 1999 concernant l'application des dispositions relatives à la durée du travail des gens de mer à bord des navires faisant escale dans les ports de la Communauté.*
- *En matière de formation, la directive 2001/25/CE du 4 avril 2001 concernant le niveau minimal de formation des gens de mer servant à bord des navires communautaires. Cette directive a été récemment modifiée par la directive 2005/23/CE de la Commission du 8 mars 2005.*
- *Les prescriptions de ces directives reposent sur les normes établies par la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (convention STCW).*

2.1.4. Le transport fluvial

Le transport fluvial a été libéralisé le 1^{er} janvier 2000, mais des mesures avaient déjà été prises antérieurement dans le sens d'une certaine harmonisation sur des prescriptions techniques puis en matière de reconnaissance mutuelle des diplômes et attestations de capacité professionnelle, enfin des mesures de reconnaissance réciproque des certificats de conduite suivies par l'harmonisation des conditions d'obtention de ces certificats.

Parallèlement, des mesures, dites d'assainissement de la flotte, visaient à réduire les surcapacités structurelles à l'époque de la navigation intérieure.

L'évolution tend désormais également vers un rapprochement entre les exigences et les normes applicables sur le réseau rhénan.

Parmi les mesures d'harmonisation technique, il faut relever notamment les dispositions de la **directive 96/50 du 23 juillet 1996** sur les aspects relatifs à l'harmonisation des conditions d'obtention des certificats, dispositions transposées par arrêté du 19 décembre 2003. Un pré-travail a été commencé par les instances européennes en vue de modifier les exigences techniques de la conduite pour les rapprocher de celles exigées sur le Rhin.

Par ailleurs, des mesures visant à l'assainissement structurel du secteur de la navigation intérieure ont été prises par le déchirage de bateaux avec octroi d'une prime aux propriétaires afin de réduire les surcapacités de la flotte européenne ; elles ont été accompagnées de mesures visant à éviter l'apparition de surcapacités nouvelles¹².

Sur le plan social, les négociations au sein du **comité paritaire de la navigation intérieure** pour parvenir à un accord au plan communautaire sur le temps de travail ont échoué en 1995 parce que les employeurs n'acceptaient pas l'application du principe de l'aménagement du temps de travail à la catégorie des petits transporteurs.

Dans le cadre du processus de transposition des directives communautaires relatives à l'aménagement du temps de travail dans les transports, des dispositions particulières aux personnels navigants seront prochainement édictées par décret, à l'instar des secteurs routiers, ferroviaires et maritimes.

Parallèlement, comme pour d'autres secteurs, des mesures d'aide au plan national approuvées par Bruxelles vont permettre de moderniser la flotte et aider à la promotion de la profession de transporteur fluvial dont le nombre s'était réduit aux cours des trois dernières décennies.

2.2. Mesures d'accompagnement à caractère national

A l'instar d'autres Etats membres notamment, la France est soucieuse d'accompagner dans cette période de transition et de mutation l'adaptation des secteurs du transport les plus exposés à la concurrence internationale, en dernier lieu celle du transport routier de marchandises pour lequel un plan spécifique a été mis en œuvre.

Les autres secteurs qui évoluent sur des marchés internationaux par nature, comme le maritime, se voient également offrir de nouvelles perspectives dans notre pays.

De son côté, le transport fluvial, qui connaît depuis quelques années un renouveau bénéficie à l'échelle européenne d'un nouveau plan de modernisation.

¹² A partir du 28 avril 1999, le Conseil a adopté un régime de transition de quatre ans, qui abaisse progressivement le ratio de déchirage préalable à une acquisition jusqu'à zéro, et le règlement n°411/2003 du 5 mars 2003 applicable depuis le 29 avril 2003 a porté le ratio à zéro, de sorte que désormais toute mise en service de cale nouvelle ne nécessitera plus le déchirage d'un vieux bateau ou le paiement d'une indemnité financière.

2.2.1. Le transport routier¹³

La transposition des directives communautaires sur l'aménagement du temps de travail des personnels du secteur constitue un pan fondamental du volet social du plan « de mobilisation et de développement en faveur du transport routier de marchandises » présenté en septembre 2004 par le gouvernement.

Cette transposition qui devrait aboutir à un rapprochement des législations nationales en matière de durée du travail, est l'occasion d'adapter la réglementation française en vue **d'améliorer la compétitivité des entreprises tout en apportant les garanties indispensables en terme de sécurité routière et de conditions de travail des salariés.**

Elaborée après une large concertation des partenaires sociaux, l'ordonnance du 12 novembre 2004¹⁴ assurant cette transposition dans l'ordre juridique interne prévoit notamment :

- 1) **le maintien des durées légales du temps de service** (temps de travail effectif plus temps d'attente), afin d'apporter toutes les garanties indispensables en terme de sécurité routière et de conditions de travail des salariés : 43 heures pour les conducteurs «grands routiers», 39 heures pour les conducteurs «courte distance », 35 heures pour les conducteurs de messagerie et les convoyeurs de fonds.

Dans le même but, la durée maximale de temps de service sur une semaine isolée est maintenue à 56 heures pour les conducteurs «grands routiers». Elle est fixée à 52 heures pour les conducteurs «courtes distances ».Enfin, comme l'ont souhaité les partenaires sociaux, le principe de dispositions identiques pour les conducteurs de véhicules de plus ou moins de 3,5 tonnes a été maintenu.

- 2) **une période de référence de trois mois** pour le calcul de la durée du travail, des heures supplémentaires et des repos compensateurs - avec possibilité d'aller à quatre mois par accord de branche ou d'entreprise - afin d'assurer une plus grande compétitivité aux entreprises du secteur.

Les durées maximales hebdomadaires moyennes de temps de service sur cette période de référence sont de :

53 heures pour les conducteurs «grands routiers» et 50 heures pour les conducteurs «courte distance ». Par ailleurs, la réglementation concernant les repos compensateurs sera simplifiée, comme l'ont souhaité aussi bien les organisations syndicales que les organisations professionnelles dans le cadre de la concertation.

Dans l'esprit du gouvernement, cette nouvelle donne s'inscrit dans le cadre **d'une logique de transposition «gagnant-gagnant» :**

¹³ Rappelons que le nouveau régime de réduction de charges sociales introduit par la loi du 17 janvier 2003, et applicable au 1^{er} juillet 2003, a été étendu aux entreprises de transport routier de marchandises.

¹⁴ En dernier lieu, le décret no 2005-306 relatif à la durée du travail dans les entreprises de TRM, du 31 mars 2005 (J.O. du 1^{er} avril 2005) modifie le décret no 83-40 du 26 janvier 1983 modifié relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises de transport routier

Le gouvernement a souhaité en effet que le dispositif envisagé s'accompagne d'une contrepartie salariale indispensable au maintien d'un équilibre social.

Si les négociations collectives dans le cadre de la branche auxquelles le gouvernement a renvoyé sur ce point, ont bien été entreprises, en revanche, elles n'ont pas encore abouti.

Ce dispositif sera complété par un renforcement du contrôle des temps de conduite et de repos des conducteurs.

Outre la réglementation de la durée du travail, les conducteurs des véhicules de plus de 3,5 tonnes doivent respecter la réglementation des temps de conduite et de repos, en application du règlement communautaire 3820/85 du 20 décembre 1985.

Le contrôle de cette réglementation sera renforcé (ce que permettra notamment l'introduction progressive du chrono tachygraphe électronique, obligatoire sur les véhicules neufs à partir du 5 août 2005 en principe).

Le plan comprend également un volet important relatif à la lutte contre les activités illégales

Parmi les mesures prévues à ce titre, figurent notamment :

La fixation de règles claires pour **le cabotage réalisé sur le territoire national** et notamment de la durée pendant laquelle le véhicule d'un transporteur étranger qui fait du cabotage peut demeurer sur le territoire national, le caractère temporaire du cabotage n'ayant jamais été défini au niveau européen.

La pratique de cabotage illégal sera réprimée par une **sanction d'immobilisation des véhicules**.

Ces nouvelles mesures sur le cabotage complètent le dispositif mis en place depuis le début de l'année 2004 et qui comporte :

- l'obligation pour les transporteurs qui effectuent du cabotage sur le territoire national de faire figurer sur leur lettre de voiture le numéro d'inscription au centre des impôts des non-résidents.
- le renforcement du **contrôle du cabotage** par l'ensemble des corps de contrôle (circulaire du 18 mars 2004) afin de s'assurer du respect effectif de la réglementation.

Des moyens plus performants seront alloués aux contrôleurs

Les moyens humains affectés au contrôle seront renforcés dès 2005, notamment par l'arrivée d'agents en provenance des directions régionales de l'industrie.

- possibilité pour les contrôleurs des transports terrestres **d'intercepter les véhicules**, comme le font déjà la plupart de leurs homologues des autres pays européens. Ils se verront accorder **une mission de police judiciaire** leur permettant de lever les immobilisations des véhicules.

- paiement des amendes et des consignations dont sont redevables les transporteurs résidents et non-résidents rendu possible par carte bancaire dès 2005.

- consolidation des **schémas régionaux d'aires de contrôle** au niveau national.

La sanction applicable à l'exercice illégal de la profession sera renforcée, avec la **création d'une sanction d'immobilisation du véhicule**.

2.2.2. Le transport maritime

Devant les difficultés rencontrées par leur flotte au regard de la concurrence mondiale, de nombreux pays de l'Union européenne ont pris de mesures pour en améliorer la compétitivité.

Le transport maritime est presque totalement ouvert en dehors de quelques cabotages nationaux.

Pour autant, la concurrence n'a pas permis l'harmonisation des conditions sociales et fiscales au niveau européen, et les disparités entre pays au niveau international sont plus importantes encore.

Or, si les armateurs français sont confrontés à la concurrence européenne, ils sont aussi et surtout très clairement confrontés à la concurrence mondiale.

Plusieurs Etats membres dont la France, ont, avec l'accord de la Commission, mis en œuvre des **dispositifs compensateurs** comme la taxe au tonnage qui permet aux entreprises de calculer l'impôt sur les bénéfices des sociétés à partir d'une assiette forfaitaire proportionnée à la taille des navires utilisés, comme cela se pratique dans plusieurs Etats - membres méditerranéens, ou bien comme le recours à des mécanismes d'amortissements accélérés via des GIE fiscaux pour faciliter le renouvellement des navires, ou bien enfin, l'exonération ou le remboursement total ou partiel des charges sociales afférentes aux personnels embarqué.

Plus récemment, a été élaborée une proposition de loi relative à la mise en place d'un registre international français (RIF) pour l'immatriculation des navires .

Vers un registre international français

Dans l'esprit de ses promoteurs, ce nouveau registre devrait permettre notamment de remédier aux faiblesses en matière sociale du registre TAAF et au caractère non communautaire de celui-ci.

Le RIF apporterait de ce point de vue la sécurité juridique au regard des nouvelles orientations communautaires en matière d'aide au transport maritime et permettrait aux navires immatriculés au RIF d'effectuer du cabotage dans les autres pays.

Créé en 1987, **le registre des TAAF** compte, au 1^{er} janvier 2004, 90 navires de commerce, représentant 44 % des unités et 94% de la capacité de transport. Il est ouvert aux navires de commerce, de pêche ou de plaisance qui y font une touchée au moins par trimestre et dont l'armateur y dispose de son siège ou d'une agence mais ne concerne pas les navires à passagers.

Il permet, notamment, de bénéficier d'un taux allégé des cotisations sociales afférentes aux risques maladie, accident du travail et vieillesse. Les marins embarqués sur les navires doivent être français dans une proportion actuellement fixée à 35 %, le capitaine et l'officier chargé de sa suppléance doivent en tout état de cause être français.

Ce régime a permis à plusieurs armements nationaux de maintenir, sous pavillon français, leur présence sur des secteurs particulièrement exposés à la concurrence internationale, tels que les transports en vrac et les hydrocarbures, dans le respect des normes sociales et de sécurité les plus exigeantes.

En 2000, le **rapport Dubois Hamon** sur l'évolution de l'immatriculation des navires a conclu à la nécessité d'une réforme du registre des TAAF qui poserait des problèmes sociaux, économiques et juridiques.

Les armateurs appliquent en effet le code du travail maritime métropolitain aux marins français, en pratique aux officiers, alors que les équipages sont régis par des contrats présentés comme internationaux ou relevant du droit de leur pays d'origine ou d'un autre pays.

Par ailleurs, malgré l'application d'un droit social « à deux vitesses », l'existence de ce registre n'a pas pu éviter le départ, entre 1998 et 2003, de quinze navires de plus de 200 tonnes qui ont quitté le pavillon français pour être exploités sous d'autres pavillons tels que ceux des Bahamas, Saint-Vincent et Grenadines.

À la suite du **rapport du Sénateur Henri de Richemont** de mars 2003, le gouvernement a souhaité la création d'un nouveau registre, le **registre international français (RIF)**, avec l'objectif d'enrayer le déclin de la flotte de commerce française.

A l'issue d'une concertation ouverte entre syndicats et représentation des armateurs qui, si elle a contribué à un rapprochement des points de vue, n'a pas toutefois aplani toutes les divergences, notamment sur l'emploi des marins nationaux, le Parlement a adopté définitivement le 14 avril 2005, la proposition de loi créant le nouveau Registre .

Le registre international français (RIF) ne sera ouvert qu'aux navires armés au commerce au long cours ou au cabotage international, et aux navires armés à la plaisance de plus de 24 mètres hors tout, à l'exclusion de ceux qui sont exploités au seul cabotage national, à la pêche et à l'assistance portuaire et des navires transporteurs de passagers assurant des lignes régulières intracommunautaires.

Les autres registres sont en conséquence maintenus, notamment le registre des terres australes et antarctiques françaises (TAAF), pour les navires armés à la pêche, et le registre métropolitain pour le cabotage exclusivement national.

Les membres de l'équipage des navires immatriculés au RIF doivent être ressortissants d'un Etat membre ou d'un Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen dans une **proportion minimale de 35% calculée sur la fiche d'effectif**. Toutefois, pour les navires ne bénéficiant pas, ou plus, du dispositif d'aide fiscale attribué au titre de leur acquisition, ce pourcentage est fixé à **25%**.

Le capitaine et l'officier chargé de sa suppléance, garants notamment de la sécurité du navire et de son équipage, doivent être **de nationalité française**.

La possibilité est donnée aux armateurs de **recourir à des entreprises de travail maritime**, dites « sociétés de manning », implantées à l'étranger, à la condition qu'elles soient agréées par les autorités de leur pays.

Un **régime juridique**, qui se veut incontestable et protecteur, est prévu pour les navigants résidant à l'étranger, les navigants résidant en France restant soumis au code du travail maritime afin de rendre leur statut attractif.

Afin d'assurer le **contrôle de l'Etat du pavillon**, le texte prévoit que les navires inscrits au RIF « seront soumis à l'ensemble des règles de sécurité et de sûreté maritimes, de formation des navigants et de protection de l'environnement applicables en vertu de la loi française, de la réglementation communautaire et des engagements internationaux de la France ».

2.2.3. Le transport fluvial

Au niveau national, la Commission européenne a donné son aval au régime d'aides français à la promotion du transport fluvial pour la période 2004-2007. Ce régime reprend le plan d'aides au transport fluvial pour la période 2001-2003 et, en outre, des aides devant permettre une meilleure adéquation avec les conditions actuelles du marché.

Le plan d'aides comporte **deux parties** : la première vise à moderniser et à améliorer la capacité de la flotte (notamment les caractéristiques techniques des bateaux pour réaliser des économies d'énergies et de réduire les émissions de polluants, les projets de Recherche Développement précis, les investissements dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication) et la seconde vise à promouvoir et à renouveler la profession de transporteur fluvial (aides à la formation et à la transmission de bateaux à de jeunes repreneurs).

Les aides prévues dans ce cadre sont les suivantes (source VNF) : Voir page suivante

MESURE DESTINEES A LA PROMOTION ET AU RENOUELEMENT DE LA PROFESSION			
Les aides	Budget global	Pourcentage octroyé	Montant plafonné
Accueillir les nouveaux venus dans la profession dans un contexte optimal et permettre l'adaptation de l'ensemble de la profession à un nouveau contexte de réalisation du transport fluvial	1,5M€ sur la durée du plan		
Aide à la formation continue		40 % des coûts de formation pour un maximum de 10 personnes	1000 €par personne par an et par société
Aide à la transmission de bateaux du parc français à des jeunes repreneurs de moins de 35 ans, à de nouveaux entrants dans la profession ou à des bateliers salariés créant leur propre entreprise. Aide à la prévention des unités existantes.		30 % maximum de 43 € TPL (tonne. de port en lourd) si le prix de vente n'excède pas 152 €TPL	46 000 €

Source VNF

ANNEXE 1. Le transport ferroviaire : nouveaux problèmes

L'un des principaux problèmes posés par l'accès de nouveaux opérateurs au réseau ferré national est celui du statut social des personnels des nouveaux entrants.

Pour le personnel travaillant exclusivement en France, qu'il soit sédentaire ou mobile, la réglementation du travail sera applicable de plein droit et il appartiendra aux partenaires sociaux du secteur privé à l'instar de ce qui s'est pratiqué pour le transport aérien privé d'en compléter les dispositions relatives aux conditions d'emploi et de rémunération et aux garanties sociales par la **négociation d'accords collectifs** de branche et d'entreprises.

En revanche, la question se posera de la **réglementation du travail applicable**, lorsqu'ils circuleront sur notre territoire, aux personnels mobiles basés hors de France et travaillant sur les lignes internationales.

Dans le cadre de l'interopérabilité du réseau ferroviaire transeuropéen, on assiste à un début de convergence des normes relatives aux qualifications, à la formation et aux conditions de travail du personnel mobile.

Ainsi, la directive 2001/16/CE prévoit notamment que chaque spécification technique d'interopérabilité (STI) indique pour le personnel concerné, les conditions de qualification professionnelle et d'hygiène et de sécurité du au travail requises pour l'exploitation et la maintenance du système ferroviaire .

Par ailleurs, dans le cadre du dialogue sectoriel, deux accords précurseurs pour le secteur ont été conclus entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération Européenne de Travailleurs des Transports (ETF) le 27 janvier 2004.

L'un concerne les conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, l'autre porte sur la licence européenne pour les conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière.

Chacun de ces deux accords devrait faire l'objet d'une transposition par une directive communautaire.

Annexe II – Eléments relatifs aux incidences de l'élargissement récent de l'Union européenne

La fin de l'année 2003 et le début de 2004 ont été notamment marqués par un débat interne au secteur des transports, notamment des transports par route de marchandises, sur les conséquences sur notre pavillon de l'élargissement au 1^{er} mai 2004 de l'Union européenne accueillant dix nouveaux états membres à cette date.

Ce débat a trouvé un écho particulier au CNT ; en effet, si certains considèrent au premier chef le potentiel de développement des échanges représenté par les nouveaux Etats, d'autres évoquent davantage la menace pour les entreprises françaises que peut représenter l'arrivée sur le marché des transports intra - européen de concurrents bénéficiant d'avantages comparatifs importants.

En effet, les nouveaux Etats membres se distinguent par des coûts salariaux particulièrement compétitifs et leur transport routier est de manière générale particulièrement dynamique et tourné vers l'international.

Le CNR a publié dans les *Cahiers de l'Observatoire* une étude récente indiquant notamment que le coût horaire de la main-d'œuvre dans l'industrie et les services (salaire et charges) variait en 2000 dans un rapport de 1 à 3,7 entre nouveaux entrants et qu'il était, en moyenne, six fois moins élevé qu'en France (*voir aussi le tableau en annexe II du deuxième tome qui en reprend certaines données comparatives*)¹⁵.

Toutefois, selon l'étude du CNR, cet écart se trouve sensiblement réduit lorsque l'on tient compte de la productivité de la main-d'œuvre nettement plus faible dans ces pays¹⁶. En outre, les salaires tendent à augmenter rapidement et pour un certain nombre d'activités, dont le transport routier, l'appréciation du coût réel nécessiterait la prise en compte de certains mécanismes de l'économie « grise »...

Charges sociales et fiscales sur les salaires ouvriers (en % 1998)

	IMPOT SUR LE REVENU	COTISATIONS SOCIALES DES SALARIES	COTISATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS	COIN FISCAL TOTAL
France	10	9	28	48
Hongrie	9	8	32	52
Pologne	11	0	33	43
Rep.Tchèque	8	9	26	43

Source: OCDE

¹⁵ Selon le MINEFI, les coûts du personnel de conduite représentant environ 30% du prix de revient (en France) du transport pour un 38 tonnes, les salaires se situent autour de 800 euros bruts mensuels en République tchèque, ou encore de 750 euros en Pologne, contre 2800 euros en Allemagne.

¹⁶ Selon le Minefi, la valeur ajoutée et le CA par employé restent faibles comparés à l'Allemagne (respectivement 37000 E et 66000 E) ou la France (36000 E et 81000 E). En 2001, ils s'élevaient en Hongrie par ex. à 10200 E et 30000 E par employé ; en Roumanie, la VA/ employé était de l'ordre de 3000 E et le CA de 10700 E.

Il apparaît que la faiblesse du coût du travail dans les PECO ne résulte pas d'un poids plus faible des charges sociales. Celles-ci représentent la même proportion des salaires que dans les pays de l'Union européenne actuelle.

Nous ne sommes donc pas en présence de dumping social au sens propre de l'expression, mais d'écarts relatifs à des différences de niveau de vie et d'évolutions économiques.

L'intégration économique des PECO à l'économie européenne s'est accompagné du développement de leurs échanges qui, entre 1993 et 2003, ont été multiplié par plus de 3, dont 40% assurés par la route en 2003.

Or, croissance des échanges commerciaux et des investissements directs ne se répercute pas sur le pavillon routier français.

Avant l'élargissement de mai 2004, l'activité française de transport avec les PECO est très faible : 0,5% seulement du transport international sous pavillon français en 2001 et est en décroissance (0,8% en 1996) alors que les échanges avec ces pays progressent à un taux annuel de 5% et que la France détient 6% de parts de marché dans ces pays.

PARTS DE MARCHÉ	France	Allemagne	Italie	Royaume-Uni	Autriche	Total UE
12 pays candidats						
sauf Chypre et Malte	6,0	27,2	9,2	4,0	4,7	65,4

Source FMI – calculs DREE

Selon la DREE, les parts de marché restent inférieures au poids européen de l'économie française par un effet d'éloignement qu'il faut compenser par des implantations directes.

Les échanges entre France et Europe de l'Est ont en effet augmenté de près de 15% en 10 ans et la France vient au 3^{ème} rang en ce qui concerne les IDE.

La part des entreprises françaises dans le flux d'investissements directs vers les pays candidats augmente régulièrement. Elle est passée de moins de 5% en 1998 à plus de 20% en 2003.

Selon le Ministère de l'Economie et des Finances, il est opportun pour les entreprises françaises d'être implantées dans les PECO, sous telle ou telle forme, afin de conquérir de nouveaux marchés en développement accéléré, et de bénéficier notamment de l'essor du secteur logistique, transport, entreposage et distribution étant des piliers importants de l'économie des PECO.

De telles implantations ne doivent pas être confondues avec les délocalisations destinées à rechercher essentiellement le bénéfice de coûts salariaux plus bas ou de législations fiscales ou sociales plus attractives en apparence.

Dernier élément apporté au débat, le transport routier emploie plus de 350000 personnes dans les PECO.

Son développement n'a pas empêché l'emploi de croître en France et en Allemagne (avant 2003, il est vrai). En effet, le nombre de personnes occupées dans le transport routier de marchandises est passé de 270000 à 310000 en Allemagne entre 1996 et 2002 et de 280000 à 330000 en France.

Annexe III – le repli des transporteurs routiers français sur le territoire national

La problématique de la régression du pavillon nationale a été à l'origine d'une étude commanditée par le CNR en 2001 sur les conditions d'exercice de l'activité du transport routier en Europe.

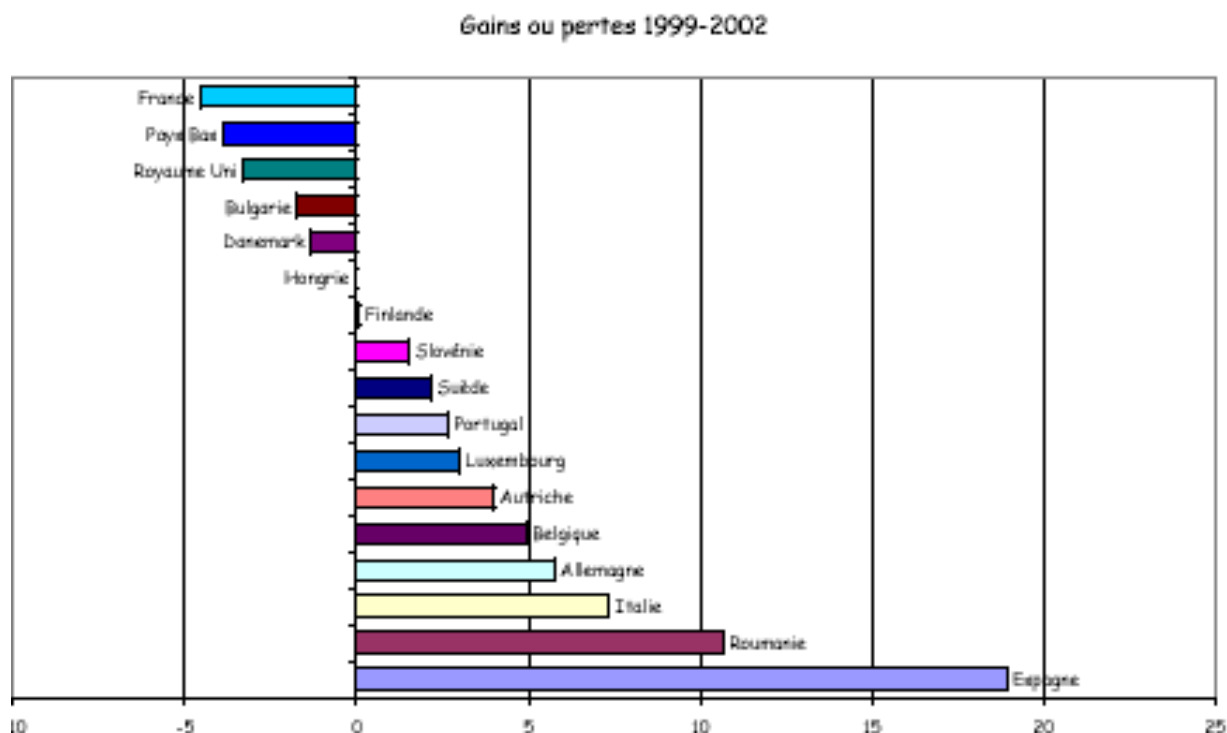
Egalement, l'INRETS lui a consacré récemment une étude intitulée « Les transporteurs routiers français dans la compétition internationale. » - décembre 2003

Selon les données du SES, entre 1996 et 2003, la part de l'international réalisé sous pavillon français a régressé de 33% passant de 24% à 16%.

Le transport national a en effet augmenté de 25% (de 136 à 171 000 millions Tkm) entre 1996 et 2003, tandis que l'international baissait de 25%, passant de 44 à 33000 millions de Tkm

Le « pavillon national » qui était à la deuxième place en terme de Tkm transportés sur des transports bilatéraux en 1999 a été relégué à la 4ème- position en 2002 loin derrière l'Allemagne, l'Espagne et les Pays-Bas.

Selon le graphe suivant (*Source CEMT*), données en tonnes-kilomètres,



la France et le Royaume Uni subissent une perte importante de marchés et les Pays-Bas connaissent un recul significatif.

Au contraire, la plupart de leurs concurrents communautaires connaissent une croissance de leurs trafics, qui est remarquable dans le cas de l'Espagne.

A remarquer également la forte progression de la Roumanie.

Annexe IV. Données sur la compétitivité du transport aérien français

Le rapport du groupe de travail « compétitivité du transport aérien français » fournit des données statistiques relatives à la dégradation du transport aérien français (source rapport de branche FNAM).

Selon le rapport sur la compétitivité du transport aérien français (DGAC - 25.6.04), de 1996 à 2003, la part du pavillon français a chuté, à l'international, de 42,7 % à 38,2 %. C'est la dégradation sur l'Europe qui explique principalement cette évolution.

Sur le réseau métropole / Union européenne cette dégradation y est particulièrement marquée sur les aéroports régionaux puisque le pavillon français a enregistré une baisse de 325 000 passagers et le pavillon étranger une hausse de 7 millions de passagers. La part du pavillon français sur ce segment de marché est ainsi passée de 29,8 % en 1996 à 13,4 % en 2003.

Le trafic intérieur à la métropole a accusé une chute de 3 % entre 1996 et 2003; le trafic des liaisons radiales a baissé de plus de 10 % sur la période, en revanche, celui des liaisons transversales a progressé fortement. Ce recul des liaisons radiales s'explique partiellement par la disparition de compagnies comme Air Liberté, mais il est également à mettre au compte de la très forte concurrence du TGV sur Marseille ou Montpellier.

Le recul du pavillon français au départ des régions françaises s'explique par le succès considérable des compagnies à bas coûts sur les liaisons intra-communautaires.

D'après le rapport annuel DGAC 2003, l'envolée des compagnies à bas coûts dans le ciel français s'explique essentiellement par la forte augmentation de l'offre des compagnies. L'arrivée en France de cinq nouvelles compagnies à bas coûts (Goodjet, Germanwings, Bmibaby, My Travelite, Cia Fly) a marqué l'année 2002. Ces entrants s'ajoutent aux compagnies déjà établies en 2001 (Easyjet, Ryanair, Buzz, Basiqair et Virgin Express).

Les défaillances d'Air Lib et d'Aéris ont principalement profité aux compagnies à bas coûts, étrangères pour la plupart.

De ce fait, Easyjet est devenue le deuxième opérateur (3,2 millions de passagers) sur le marché français après Air France, suivi de British Airways. Ryanair s'est hissé à la quatrième place, juste devant Lufthansa.

Années	1999	2000	2001	2002	2003
Nb de passagers	1 237 000	1 943 000	2 766 000	5 112 000	8 014 462
Evolution		57,07%	42,36%	84,82%	56,78%

Source : Direction des Transports Aériens

Dossier II - La prévention des conflits dans les services publics de transport

1. Les dispositifs mis en place dans les grandes entreprises nationales (G.E.N.)

Ces dernières années, les trois plus grandes entreprises du secteur des transports ont mis en place de manière négociée des dispositifs de prévention des conflits. Ces dispositifs s'inscrivent à la RATP et à Air France dans le cadre d'accords plus généraux relatifs aux relations sociales dans l'entreprise.

Le pari fait dans ces entreprises avec les partenaires sociaux est de mettre en place des procédures de dialogue social donnant aux salariés les garanties d'être entendus sans pour autant aller au conflit et arrêter le travail.

L'exemple de la RATP permet, depuis l'instauration en 1996 d'une procédure de prévention des conflits collectifs appelée alarme sociale, d'avoir le recul nécessaire pour en apprécier l'impact.

La baisse de la conflictualité que connaît la RATP depuis quelques années est sans aucun doute liée à la démarche de prévention des conflits que mène la direction et la procédure d'alarme sociale a accéléré et amplifié cette tendance.

*Selon le rapport de la commission Mandelkern ,le dispositif est difficilement opérant en cas de **grève consécutive à une agression** contre un salarié entraînant une cessation immédiate du travail.*

Ces grèves sont le plus souvent circonscrites dans le temps (une demi-journée) et dans l'espace (une ligne de transport). Elles peuvent parfois aboutir à un arrêt complet du réseau. Elles échappent souvent, en tout ou en partie, à l'emprise syndicale, et sont totalement imprévisibles.

***Il en va de même pour les grandes grèves nationales de longue durée** (décembre 1986, novembre-décembre 1995, mai-juin 2003 dans une moindre mesure, dont l'objet dépasse l'entreprise ou le secteur.*

Leur intensité, comme la durée de la participation des salariés ainsi que l'issue, généralement politique, de leur déroulement, les rendent à tous égards exceptionnelles.

➤ Le dispositif en vigueur à la RATP

Le dispositif de prévention des conflits et d'alarme sociale introduit à la RATP est considéré comme un outil de stabilisation intéressant.

Le protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social (signé le 23 octobre 2001 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2002) renouvelle l'accord de 1996, qui comportait un dispositif novateur d'alarme sociale, en décentralisant encore davantage la négociation jusqu'au niveau des 90 unités opérationnelles de l'entreprise.

Le nouvel accord intègre des dispositions innovantes selon lesquelles l'esprit de prévention des conflits s'exprime à travers un code de déontologie qui s'est étendu à la prévention des conflits individuels.

Déclenché sur l'initiative des syndicats, le processus prévoit la mise en œuvre d'une concertation appropriée aux différents niveaux de l'entreprise.

Cette rencontre doit se conclure par la signature d'un constat d'accord ou de désaccord. En cas de désaccord persistant au bout de cinq jours, le syndicat peut déposer un préavis de grève.

Etabli par un « **observatoire social** » étroitement associé au dispositif, le bilan est incontestable (*voir aussi fiche annexe sur les jours perdus en moyenne par agent RATP et SNCF page 70*) :

- *depuis 1996, la RATP enregistre en moyenne 0,3 journée de grève par agent par an contre près d'une journée à la fin des années 80,*
- *sur dix ans, le nombre de préavis a été divisé par trois, passant de 900 en moyenne au début des années 1990 à moins de 200 dans les dernières années. Une des principales caractéristiques des préavis déposés réside dans le fait que plus de la moitié des préavis sont suivis par moins de 10 agents, voire non suivis,*
- *les alarmes sociales se sont multipliées et plus de 60% d'entre elles débouchent sur des accords, tandis qu'un peu plus de 10% génèrent des préavis. D'année en année, de plus en plus d'alarmes concernant des problèmes de conditions de travail et d'horaire de travail sont déposées au niveau des unités opérationnelles, (83 % en 2001, 85 % en 2002, 89 % en 2003).*

En 2003, et pour la seconde année, **le nombre de gestes de prévention** (272 alarmes sociales) **a été supérieur au nombre de préavis** (182). Tous les acteurs syndicaux se sont progressivement engagés dans l'utilisation de ce dispositif, y compris la CGT, signataire du protocole relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social depuis 2002.

Par ailleurs, une faible proportion des constats de désaccord débouche sur un conflit. En 2003, **3 % seulement des alarmes sociales ont été prolongées de préavis** confirmant une tendance constatée depuis plusieurs années.

Au premier semestre 2004, la RATP confirmait cette tendance à la réduction significative du nombre des conflits, avec 0,09 jour d'arrêt de travail par salarié.

Le bon fonctionnement du dispositif s'appuie sur une réelle décentralisation des décisions et une volonté des différents échelons hiérarchiques et des syndicats de traiter les problèmes qui sont soulevés.

L'objet de l'alarme sociale est d'ailleurs de faciliter la réponse à des réclamations touchant à la vie quotidienne des agents qui risquaient de déboucher sur une grève, faute de négociations.

D'aucuns considèrent que le processus de l'alarme sociale n'aurait pas été une telle réussite si il n'avait été précédé d'une décentralisation des structures de l'entreprise et accompagné d'un changement culturel¹⁷.

¹⁷ la mise en œuvre à la RATP d'accords d'intéressement collectif n'y est sans doute pas non plus étrangère.

Menée en 1990, cette réforme d'importance a abouti à la mise en place d'une nouvelle organisation décentralisée et à une réduction du nombre de niveaux hiérarchiques jetant les bases de la responsabilisation du management décentralisé.

Depuis cette réforme, la RATP compte trois niveaux de responsabilité (au lieu de sept auparavant) : la direction générale, les départements et les unités opérationnelles.

Pendant de cette réforme, de nouvelles institutions représentatives du personnel décentralisées, donc plus proche des agents, ont été mises en place facilitant le dialogue au niveau de chaque grand département ou à celui de l'unité opérationnelle.

➤ **L'accord du 28 octobre 2004 sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF**

A la SNCF, après une période de consultation et d'expérimentation menée pendant plusieurs années dans plusieurs régions, la direction avait présenté aux organisations syndicales en septembre 2002 un projet de protocole d'accord sur « l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits » qui s'inspirait en partie du système de veille sociale instauré à la RATP.

Dans une première étape, l'accord a été signé en octobre 2003 par la SNCF et trois organisations représentant à l'époque au total 15% des voix aux élections professionnelles, la CFE-CGC, le SNCS (Syndicat national des cadres supérieurs) et l'Unsa.

Après une nouvelle année de négociation, la direction de la SNCF **et la majorité des organisations syndicales** cette fois, dont la Fédération CGT-cheminots et à l'exception de SUD et de FO, ont signé le 28 octobre 2004 un accord analogue sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits.

L'accord qui reprend, avec des modifications, l'essentiel du texte signé en octobre 2003 compte « substituer à la culture de confrontation trop souvent vécue, une culture de négociation et de recherche de compromis ».

Les dispositions prévues par l'accord visent à :

- *proposer des mesures de prévention des conflits collectifs de travail ;*
- *permettre une meilleure gestion des conflits collectifs de travail.*
- *améliorer les comportements et les pratiques dans l'entreprise;*

Prévenir les conflits

« L'analyse *a posteriori* montre que les causes de la plupart des conflits étaient identifiables, car exprimées à l'occasion de rencontres entre la direction et les organisations syndicales ou les représentants du personnel », explique l'accord.

Il sera répondu dans un délai de **deux semaines** aux demandes d'audience déposées par les organisations syndicales

Les signataires conviennent que « la grève doit s'envisager comme un recours ultime, le préavis étant appelé à n'intervenir qu'au terme d'une **période explicite de concertation** » et non plus au terme de dix jours, comme prévu par l'accord d'octobre 2003.

Le texte institue une **démarche de « concertation immédiate »** par laquelle les organisations syndicales peuvent aviser, par écrit, la direction concernée « d'un problème clairement identifié, unique, susceptible de provoquer un conflit ».

Cette procédure peut également être déclenchée par la direction pour des sujets qu'elle considère comme potentiellement conflictuels. La concertation est alors ouverte lors d'une première réunion, au plus tard dans les trois jours ouvrables après la date de réception de la demande.

Ensuite, un « relevé de conclusion concerté, mettant explicitement en avant les points d'accord et de désaccord, sera diffusé à l'ensemble du personnel, afin de lui permettre d'apprécier la situation ».

Améliorer la prévisibilité du service en cas de grève

Afin de connaître suffisamment tôt le maintien du préavis de grève pour organiser au mieux le service et en informer la clientèle, **un délai de prévenance de 24 heures sera recherché**.

Un « plan de transport adapté » sera élaboré par la direction, puis « porté à la connaissance des organisations syndicales qui pourront ainsi, si elles le souhaitent, exprimer leur avis.

Le plan de transport finalement arrêté décrit les trains devant circuler et leurs horaires détaillés ».

Pour les deux parties, « le déroulement des conflits dans le respect du droit du travail constitue un objectif partagé des organisations syndicales et de la direction de l'entreprise ».

Ensuite, une fois le conflit achevé, « l'entreprise se mobilise afin que le service normal puisse être mis en oeuvre le plus rapidement possible ».

Enfin, la SNCF « prescrira le principe de conduire des **retours d'expérience** dans un délai rapproché n'excédant pas quelques semaines, associant la hiérarchie, les organisations syndicales et le personnel, sur des conflits ayant présenté des caractéristiques marquantes : longueur du mouvement, incidence forte sur les clientèles, taux de suivi... ».

Améliorer le dialogue social

Le premier titre de l'accord, qui porte sur l'amélioration du dialogue social, s'attache à modifier les « pratiques et les comportements », prévoit de clarifier les missions de l'encadrement des établissements en faisant du **responsable RH « un acteur privilégié des relations sociales »** et en confortant le **directeur d'établissement « dans son rôle de responsable de la régulation sociale »** et de **« négociateur »**.

Un effort sera engagé pour **stabiliser les équipes de direction** des établissements en maintenant les dirigeants « au moins trois ans à leur poste » pour favoriser « l'instauration de relations de confiance entre partenaires sociaux ».

La direction s'engage à **mieux communiquer sur ses projets** en partageant, « très en amont, les informations nécessaires à leur bonne compréhension ».

Le premier bilan communiqué par l'entreprise après quatre mois d'application fait état d'un « résultat contrasté ».

D'un côté le nombre de journées perdues par agent est en baisse (0,55 en 2004), de l'autre, le nombre de préavis est en hausse : 881 en 2004 contre 750 en 2003. De même, le nombre de grèves déclenchées est en augmentation : 488 contre 378.

Les parties signataires de l'accord estiment qu'il est toutefois trop tôt pour évaluer son impact sur la conflictualité.

En outre, les statistiques les plus récentes montrent une certaine appropriation de la démarche par les syndicats et la direction.

Ainsi sur 419 demandes de concertation immédiate déposées fin mars 2005, seules 15% d'entre elles ont débouché sur un préavis de grève et 9% sur une grève.

➤ **A Air France**, l'accord pluriannuel signé en 1998 avec les syndicats de navigants techniques prévoit certaines obligations réciproques (abstention d'initiatives conduisant à dégrader le service pendant le conflit, soumission de tout litige pouvant déboucher sur un conflit social aux parties concernées qui devraient élaborer une procédure de recherche d'accord, délai de trois mois pour valider l'accord proposé ou constater l'échec de celui-ci).

A la fin de l'année 2002, un accord similaire a été conclu avec les syndicats du **personnel navigant commercial** pour la période 2003-2008 et il est envisagé de proposer une concertation sur un tel dispositif de prévention dans d'autres secteurs de la compagnie.

A l'occasion de la renégociation de **l'accord relatif à l'exercice du droit syndical** dans l'entreprise, des règles de fonctionnement visant à contribuer à la qualité du dialogue social en privilégiant la concertation et la transparence ont été édictées (organiser la concertation avec les organisations syndicales en amont de toute décision, donner aux partenaires sociaux toutes les informations nécessaires avant une négociation, s'écouter pendant les réunions!).

2. Vers une généralisation à l'ensemble des services publics de transport de dispositifs de prévention des conflits collectifs du travail ?

Après avoir pris l'engagement, le 9 décembre 2003, d'aboutir à des résultats concrets, tant en matière de prévention des conflits que de continuité du service public en période de conflits, le ministre de l'Équipement avait adressé, le 16 mars 2004, un courrier au présidents de la SNCF, de la RATP et de l'Union des Transports Publics, les invitant à engager rapidement « *des discussions avec les partenaires sociaux en vue de conclure dans les six mois des accords collectifs de prévention des conflits* ».

À la SNCF notamment, la direction de l'entreprise a rencontré chacune des organisations syndicales pour apprécier la manière dont pourrait progresser l'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits, signé en septembre 2003.

Les **propositions de la Commission Mandelkern (voir ci-après en annexe le résumé de ces propositions)** ont constitué un des éléments des échanges. Elles confortent dans l'ensemble les grandes options déjà mises en œuvre par la SNCF, tout en insistant sur la nécessité de renforcer la prévisibilité du service quand la prévention n'a pu permettre d'éviter le conflit.

Début septembre 2004, le ministre a intensifié la concertation avec l'ensemble des parties concernées dans un souci de recherche de solutions opérationnelles, sans porter atteinte au droit de grève. Les accords auxquels sont parvenus la RATP et, plus récemment, la SNCF ont été présentés comme répondant assez largement aux enjeux de la démarche entreprise.

► Enfin, **dans les transports urbains de province**, les partenaires sociaux ont entamé, au mois de décembre 2004, des négociations sur la prévention des conflits et le service prévisible.

L'Union des transports publics (UTP), qui regroupe 170 entreprises de transport urbain de personnes principalement localisées en province et environ 42 000 salariés, a envoyé aux syndicats le 24 novembre 2004 un projet d'accord sur la prévention des conflits et la « prévisibilité des services », en vue de l'ouverture de cette négociation en commission mixte paritaire, au ministère des Transports.

Depuis lors, quatre projets ont été successivement proposés à la signature des organisations syndicales.

Le premier volet du texte proposé en dernier lieu prévoyait notamment l'instauration d'une « veille sociale » (comme à Nancy) pour prévenir les grèves, avec une « concertation immédiate » de dix jours. Le second volet portait sur la prévisibilité en cas de grève.

Fiche annexe : Evolution de la conflictualité de 1990 à 2003 à la RATP et à la SNCF – données du rapport Mandelkern

Evolution de la conflictualité à la RATP

	Préavis	Journées perdues (JP)	JP/agent
1990	790	24666	0,62
1991	543	32655	0,82
1992	376	18620	0,47
1993	351	14314	0,36
1994	481	30973	0,78
1995	476	225973	5,64
1996	228	14518	0,37
1997	339	15172	0,38
1998	213	8154	0,20
1999	280	7970	0,19
2000	459	17326	0,44
2001	331	17929	0,43
2002	187	11112	0,26
2003	182	56207	1,3

Evolution de la conflictualité à la SNCF

	Préavis	Grèves	Dont		Journées perdues (JP)	JP /agent
			Locales	Nationales		
1990	837	531	521	10	164395	0,81
1991	826	496	466	30	193776	0,98
1992	1012	603	587	16	89160	0,45
1993	913	534	517	17	144803	0,75
1994	938	500	488	12	93815	0,51
1995	1182	760	735	25	1054920	5,82
1996	1135	594	587	7	94867	0,53
1997	1178	661	653	8	124259	0,71
1998	1199	912	895	17	180431	1,03
1999	1095	571	545	26	53779	0,31
2000	1015	569	560	9	85094	0,48
2001	893	455	446	9	160947	0,90
2002	804	432	429	3	37239	0,21
2003	750	378	371	7	395276	2,26

Fiches complémentaires

Fiche I

PRINCIPALES PROPOSITIONS DU RAPPORT DE LA COMMISSION MANDELKERN

Obligation préalable de négociation : le rapport prône l'instauration, par la loi, d'une obligation préalable de négociation, la régularité de la grève étant conditionnée à son respect.

Allongement de la durée de préavis : la commission préconise l'allongement de la durée du préavis de grève de cinq jours à **dix jours**, en distinguant deux phases : sept jours de négociation obligatoire et, en cas de persistance du désaccord, un préavis technique de grève de trois jours pour la préparation du service possible et l'information des usagers.

Fiabilité du service en cas de grève : pour améliorer la fiabilité du service en cas de grève, la commission propose deux options possibles :

- imposer par la loi une **déclaration individuelle d'intention de participer à la grève**, déposée 48 heures à l'avance, pour les seuls salariés dont la présence est essentielle pour construire l'offre de service ;
- demander par la loi aux partenaires sociaux de **négoier** par voie d'accords collectifs des **mesures** de nature à améliorer la **prévisibilité** du service en cas de grève, ces accords pouvant inclure la déclaration individuelle d'intention.

Garantie de service : la commission énonce les grandes lignes d'une garantie de service, communément appelée « **service minimum** », à laquelle les pouvoirs publics pourraient décider de recourir si les mesures de prévention et de prévisibilité préconisées s'avèrent inefficaces.

Rôle des autorités organisatrices de transport (État, collectivités territoriales) : elles fixeraient, en période de grève, les priorités de service à respecter par les entreprises. Ces autorités, assistées d'une autorité administrative indépendante (*v. ci-dessous*), recevraient compétence pour déterminer au plan local la garantie de service nécessaire pour que les besoins essentiels auxquels répondent les transports publics soient satisfaits, même en temps de grève. Ainsi, certaines lignes continueraient à fonctionner avec des agents maintenus en service.

Autorité administrative indépendante¹⁸ : « adossée au Conseil économique et social », une autorité administrative indépendante serait créée afin de garantir « un dialogue préalable et sincère ». Cette autorité serait dotée de pouvoirs lui permettant d'assurer un rôle de garant de la bonne pratique de l'ensemble des mesures qui seront adoptées.

Information des usagers : selon le rapport, la loi devrait garantir un droit d'information préalable et gratuit des usagers sur le service assuré en cas de grève.

¹⁸ Voir fiche suivante l'exemple du Conseil québécois des services essentiels

Fiche II

Le maintien des services essentiels au Québec (note CNT)

Seuls les services publics qui ont fait l'objet d'un décret d'assujettissement au maintien des services essentiels doivent fournir des services essentiels lors d'une grève.

La législation québécoise a retenu une notion étroite du terme « services essentiels ». En effet, un service est considéré essentiel **si l'absence d'un tel service représente un danger pour la santé ou la sécurité de la population.**

Le critère du maintien de la santé ou de la sécurité de la population est le seul critère pris en compte par le Conseil lorsqu'il évalue la suffisance des services essentiels. Les inconvénients qui résultent d'une grève dans un service public, de même que l'impact économique d'un conflit, ne sont donc pas des éléments retenus par le Conseil lorsqu'il détermine si les services essentiels proposés sont suffisants.

Bien que les services essentiels varient selon le type d'entreprise, la nature des services offerts, le moment et la durée de la grève, il demeure que certains services sont toujours jugés essentiels.

A titre d'exemples :

Dans le secteur municipal : la fourniture d'eau potable, le traitement des eaux usées, l'enlèvement à une certaine fréquence des ordures ménagères, l'entretien sécuritaire des voies publiques, incluant le déneigement et l'épandage d'abrasifs ;

Dans les centres d'accueil et d'hébergement : les soins aux bénéficiaires ;

Dans le transport par autobus : le transport par autobus n'est pas un service essentiel en soi. Le service est considéré essentiel lorsque son absence peut provoquer un engorgement de la circulation tel que les véhicules d'urgences (police, pompier, ambulances) ne peuvent circuler librement.

Un service public qui est assujéti au maintien des services essentiels doit respecter les dispositions suivantes avant d'exercer la grève :

Faire parvenir un avis de grève

Le syndicat doit faire parvenir au ministre du travail, à l'employeur et au Conseil des services essentiels un avis de grève au moins 7 jours francs avant la date prévue pour le déclenchement de la grève.

Négocier les services essentiels avec l'employeur

Le syndicat et l'employeur doivent négocier les services essentiels à maintenir durant la grève. Le médiateur du Conseil peut aider les parties dans cette négociation qui vise à ce que les parties concluent une entente ou, à tout le moins, réduisent, l'écart entre leurs positions respectives. Si la liste est transformée en entente, l'entente prévaut et elle sera déposée au Conseil en remplacement de la liste initiale.

Transmettre la liste ou l'entente au Conseil

Si les parties s'entendent sur les services à maintenir, elles transmettent leur entente au Conseil. A défaut d'entente, le syndicat doit faire parvenir à l'employeur et au Conseil sa liste de services essentiels 7 jours avant la date prévue pour le déclenchement de la grève ;

La liste ou l'entente doit indiquer la nature des services offerts ainsi que le type de fonctions et le nombre d'effectifs nécessaires à leur maintien durant la grève. Elle ne peut cependant proposer un nombre d'effectifs plus élevé que le nombre de salariés normalement requis dans le service en cause.

Le Conseil doit évaluer la suffisance des services proposés

Le Conseil dispose du même délai de sept jours pour évaluer la suffisance des services prévus à la liste ou l'entente qui lui est déposée.

La liste ou l'entente est jugée suffisante lorsque le Conseil considère que les services qui y sont prévus sont suffisants pour assurer la santé ou la sécurité du public usager du service public en cause.

Le Conseil rend sa décision

1. Les services sont jugés suffisants ;
2. Les services sont jugés insuffisants, dans ce cas :

Le Conseil peut recommander des ajouts ou modifications à la liste ou à l'entente de façon à assurer la santé ou la sécurité du public ;

Le Conseil peut recommander au syndicat de surseoir à la grève et de refaire l'exercice de confection de la liste de services essentiels ;

Si les services essentiels proposés à une liste sont à ce point insuffisants qu'il est impossible pour le Conseil de faire des recommandations, le Conseil doit faire rapport au ministre du Travail en lui précisant dans quelle mesure l'insuffisance des services proposés constitue une menace à la santé ou à la sécurité de la population.

Le ministre peut alors recommander au Gouvernement de suspendre l'exercice du droit de grève du syndicat jusqu'à ce qu'il soit démontré, à la satisfaction du gouvernement, qu'en cas d'exercice du droit de grève les services essentiels seront maintenus de façon suffisante dans ce service public. Le Conseil a rarement utilisé cette mesure ;

L'avis de fin de grève

Le syndicat doit faire parvenir au ministre du Travail, à l'employeur et au Conseil un avis indiquant le moment où il entend mettre fin à la grève.

En cours de grève

Le Conseil, par le biais de ses enquêteurs et médiateurs, surveille si les services essentiels sont fournis conformément à sa décision. A défaut, il intervient en vertu de ses pouvoirs de redressement.