



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION

Transports équitables en Europe

Vision de l'ETF pour l'avenir
des transports en Europe



Table des matières

Avant-propos	3
1. Vision de l'ETF : Transports équitables en Europe	4
2. Mettre fin au dumping social en faveur de conditions de travail équitables	5
3. Défis et solutions pour les différents secteurs	8
Chemins de fer	8
Transports publics urbains	12
Navigation intérieure	14
Transport routier	16
Aviation civile	20
Transport maritime	23
Ports	26
Logistique	28



“ « La numérisation a révolutionné le monde et beaucoup de choses se font désormais en ligne. Toutefois, dans la mesure où les marchandises et les personnes ne peuvent pas être envoyés par courriel d'un endroit à l'autre en Europe, les travailleurs des transports de tous les secteurs jouent un rôle crucial dans l'UE.

Le marché unique du transport est notre environnement de travail ; il doit fonctionner non seulement selon les principes du marché libre, mais aussi de manière durable et dans le respect de conditions de travail équitables.

”

- Lars Lindgren, Président de l'ETF

Avant-propos

Le transport joue un rôle essentiel dans l'économie européenne. Le secteur des transports génère à la fois de la croissance et de l'emploi. Le secteur représente près de 5 pour cent du PIB européen et emploie directement plus de 11 millions de personnes, soit 5 pour cent des travailleurs de l'UE¹.

Il est important d'harmoniser le marché européen des transports, afin de faciliter la libre circulation des marchandises et des personnes au sein de l'UE. Les avantages éventuels d'un marché européen des transports intégré ne peuvent être négligés : plus de mobilité, meilleure viabilité environnementale, cohésion interne renforcée et compétitivité de l'UE sur la scène internationale.

Cet objectif ne doit toutefois pas être atteint au détriment de conditions de travail et de rémunération équitables pour les travailleurs des transports, de la qualité des services de transport et de la sécurité des passagers, des travailleurs et des marchandises.

Avec l'ouverture des marchés pour les biens et les services, le marché du travail prend la forme d'un lieu de rencontre pour les travailleurs à la nationalité, à la culture et au salaire différents.

Des normes communes, ainsi que des règles relatives à l'environnement et à la sécurité sont nécessaires pour le commerce de biens et de services dans le marché unique européen, tout comme des normes communes en faveur de conditions de travail équitables et du respect des droits sociaux dans le marché européen du travail.

Le présent document propose des étapes importantes vers la réalisation d'un marché européen des transports équitable. Il est évident que la plupart des défis rencontrés ne peuvent être relevés qu'en collaboration avec les différents institutions de l'UE et les États membres. Par le biais du présent document, la Fédération européenne des travailleurs des transports souhaite contribuer à un débat plus pertinent et constructif quant à la manière de relever les défis auxquels sont confrontés les travailleurs des transports en Europe.

L'ETF enjoint les organisations patronales européennes à trouver conjointement et rapidement des solutions permettant d'éradiquer du marché européen des transports les opérateurs qui contournent ou enfreignent les règles existantes, qui ont recours à des pratiques de dumping social et qui fondent leurs activités sur une concurrence déloyale.

Nous exhortons la Commission européenne, le Parlement européen et les gouvernements européens à lancer et participer à un débat avec les travailleurs des transports, afin de préparer le terrain pour un futur marché européen des transports fondé sur un développement durable, que ce soit sur le plan économique, environnemental ou social.

Lars Lindgren
Président de l'ETF

Eduardo Chagas
Secrétaire général de l'ETF

¹Étude : « *The Single Market in Transport and Tourism (Cost of Non-Europe)* », Unité parlementaire européenne chargée de la recherche, 2014

Document d'orientation

« Transports équitables en Europe »

Vision de l'ETF pour l'avenir des transports en Europe

1. Vision de l'ETF : Transports équitables en Europe

L'UE a pris d'importantes mesures en faveur de la création d'un marché harmonisé des transports en Europe. La politique des transports poursuit résolument un objectif d'intégration et vise à supprimer les obstacles techniques, administratifs et réglementaires.

La libéralisation a bouleversé le secteur des transports. Depuis le début du processus de libéralisation il y a vingt ans, le secteur des transports a subi des changements radicaux, qui se sont révélés encore plus prononcés à la suite de l'élargissement de l'UE en 2004 et 2007.

Le processus de libéralisation n'a toutefois pas été accompagné d'un processus d'harmonisation sociale pour les conditions d'emploi et de travail. Au contraire, les conditions d'emploi et de travail se dégradent considérablement² pour tous les modes de transport.

Le livre blanc de 2011 relatif à un espace européen unique des transports plaide notamment en faveur d'un système de transport intégré et efficace en Europe. Il aborde également les nombreux défis qui devront pour ce faire être relevés. Ce livre blanc ne traite toutefois pas des mesures réglementaires et d'harmonisation sociale nécessaires pour garantir des transports équitables en Europe.

Le présent document d'orientation de l'ETF présente les étapes nécessaires à la mise en place d'un système de transport équitable en Europe, qu'il s'agisse d'une nouvelle législation européenne, de mesures non législatives, de la mise en œuvre de la législation, de l'application au niveau national ou d'une meilleure coordination entre les États membres.

La Vision pour des transports équitables en Europe ne

considère pas la réalisation d'un marché européen des transports compétitif et la mise en place de services de transport de grande qualité comme incompatibles avec des conditions de travail équitables.

Au contraire, la vision pour des transports équitables en Europe propose des solutions concrètes pour aboutir à un marché européen des transports harmonisé et éviter la réduction des conditions sociales au plus petit dénominateur commun. Elle présente différentes propositions visant à garantir des salaires justes, des conditions de travail, ainsi que des droits sociaux équitables pour les travailleurs des transports en Europe.

Sur les pages suivantes, nous avons dressé une liste de propositions concrètes, dont l'objectif est de remédier à la situation actuelle dans les différents secteurs. Mais avant de dresser cette liste, nous avons souhaité consacrer un chapitre au dumping social. Il s'agit d'un problème commun aux secteurs les plus harmonisés, à savoir le transport routier, l'aviation civile et le transport maritime, qui sont confrontés à de grandes difficultés en ce qui concerne les conditions de travail, les salaires et la protection sociale. Le dumping social est toutefois aussi bien présent dans les autres secteurs des transports.



² Étude : « Conditions sociales et de travail des transporteurs routiers de marchandises », Parlement européen, 2013

2. Mettre fin au dumping social en faveur de conditions de travail équitables

Le paysage politique européen, notamment depuis les récentes élections au Parlement européen, est caractérisé par une montée de l'euroscpticisme. Depuis le début de l'ouverture des marchés du transport en Europe, les questions liées au dumping social³ et aux conditions de travail sont de plus en plus pertinentes et font partie des sujets les plus débattus et les plus controversés sur le plan politique, à juste titre.

Les problèmes liés au dumping social sont considérables et ont des répercussions négatives sur les travailleurs des transports, mais aussi sur la cohésion de l'UE. Dans de nombreux pays, le dumping social constitue l'un des principaux arguments utilisés par les mouvements ou les partis politiques euroscptiques pour souligner les inconvénients d'une intégration renforcée du marché intérieur.

Si ces problèmes ne sont pas traités immédiatement et de manière appropriée, l'euroscpticisme ne fera que se renforcer.

La pratique du dumping social transfrontalier menace la cohésion européenne et le bon fonctionnement de la liberté de circulation des travailleurs et des services. Chaque année, des travailleurs migrants sont employés dans le secteur de la construction, l'industrie de la viande, le secteur des transports et de nombreux autres secteurs sans aucune protection sociale, avec des salaires déplorables et des conditions de vie inhumaines.

³ *Le dumping social a cours lorsque des entreprises abusent des possibilités offertes par la libre circulation au sein du marché unique pour contourner ou éluder les normes et réglementations existantes sur le marché du travail, ou profitent des lacunes de la législation, ce qui leur fournit un avantage sur le plan de la concurrence par rapport aux entreprises de bonne foi. Certains employeurs engagent les travailleurs les moins protégés qui reçoivent un salaire peu élevé et bénéficient de conditions de travail inférieures, afin d'accroître leurs marges. Ils empêchent ou réduisent ainsi la représentation collective des travailleurs. Ce phénomène est illustré sur le plan géographique par le phénomène de la délocalisation. Au niveau sectoriel, le dumping social consiste pour les employeurs à réduire leurs coûts de personnel en ayant recours, entre autres, à des travailleurs temporaires (intérimaires), à la sous-traitance, à de faux indépendants, à des travailleurs non syndiqués et à des contrats précaires.*

Le projet européen est loin d'être cohérent sur le plan social. Le processus de libéralisation du marché européen des transports n'a pas été assorti de la convergence nécessaire entre le renforcement de la concurrence et le processus parallèle d'harmonisation sociale entre les États membres de l'UE dans le domaine de l'emploi et des conditions de travail. Il convient de veiller tout particulièrement à la mise en place de conditions de travail équitables et au respect des droits sociaux pour tous.



Les différences entre les structures du marché social et du travail entre les pays de l'UE demeurent significatives. Ces différences, assorties à des mécanismes nationaux d'application peu rigoureux et inefficaces pour la législation européenne, ont généré des lacunes dans la législation qui permettent l'adoption répandue de pratiques de concurrence déloyale et de dumping social. Le recours à des pratiques telles que l'embauche de faux indépendants, les détachements frauduleux et le travail intérimaire illicite, entre autres, a été facilité par ces lacunes.

Les pratiques de dumping social ne sont pas problématiques que pour les travailleurs. Les entreprises respectueuses des lois sont défavorisées par rapport à leurs concurrents qui pratiquent le dumping social et les systèmes nationaux d'imposition et de protection sociale sont gravement mis à mal et contournés.

L'ETF exhorte dès lors les employeurs de bonne volonté à unir leurs efforts à ceux de l'ETF, afin de réclamer des solutions efficaces qui permettront de mettre en place des conditions de concurrence équitables pour les travailleurs et les entreprises. Le dialogue social sectoriel européen peut constituer une plateforme supplémentaire permettant d'avancer dans cette direction, sans préjudice du rôle législatif que la Commission se doit de jouer.

Les défis sont réels et substantiels, mais pas insurmontables. L'ETF présente neuf propositions

générales qui contribueraient de manière significative à la lutte contre le dumping social. Des propositions spécifiques aux différents secteurs sont identifiées dans les chapitres dédiés à chacun de ces secteurs.

Proposition #1

Convenir d'une définition pour le dumping social et poursuivre l'harmonisation vers le haut de la législation sociale dans le secteur des transports

L'UE doit également faire preuve de cohésion sociale pour permettre la libre circulation des services et des travailleurs. L'harmonisation vers le haut des législations nationales dans le domaine social, fiscal et de l'emploi, ainsi que le respect des droits fondamentaux des travailleurs contribuerait grandement à une solution pour le secteur des transports, via la mise en place de conditions de concurrence équitables.

Proposition #2

Réviser la directive sur le détachement de travailleurs (directive 96/71/CE)

Une révision de la directive sur le détachement de travailleurs pour que soient prises en compte les spécificités de la main-d'œuvre hautement mobile du secteur des transports.

Proposition #3

Des mesures adoptées au niveau de l'UE, afin de veiller à une application uniforme de la législation sociale et du travail dans le secteur des transports dans l'ensemble des États membres

Il est nécessaire que la législation sociale et du travail soit mise en œuvre et appliquée de manière uniforme, en particulier la directive sur le détachement de travailleurs (directive 96/71/CE) et le règlement Rome I (règlement 593/2008/CE) sur des questions telles que le salaire, les conditions de travail et la santé et la sécurité au travail. Les mécanismes de contrôle et d'application doivent être renforcés et optimisés, afin notamment de permettre une meilleure coopération et coordination entre les États membres. L'ETF propose :

- **Une plateforme européenne pour le contrôle et l'inspection du travail**
Une plateforme européenne pour les inspecteurs du travail chargés de contrôler le travail non

déclaré, afin de renforcer la coopération transfrontalière et l'application des conditions de travail et de rémunération, ainsi que d'identifier et consigner les sociétés « boîtes aux lettres » et les opérations similaires.

- **La poursuite d'une meilleure harmonisation des sanctions et des amendes afin de les rendre dissuasives.**
- **L'investissement dans l'échange international de personnel de surveillance et de contrôle.**
- **Davantage de programmes de formation pour le personnel chargé de l'application des lois.**

Proposition #4

Adopter des mesures européennes pour garantir la surveillance et l'application des règles sur le temps de travail et de repos pour tous les modes de transport en vue d'une sécurité optimale au travail et d'une meilleure sécurité opérationnelle.

Parachever la législation existante ou adopter une nouvelle législation pour mettre en place des contrôles obligatoires et faire appliquer les règles sur le temps de travail et de repos pour tous les modes de transport, notamment durant les opérations transfrontalières, y compris une législation sur la conception et l'aménagement des véhicules/navires assortie des instruments numériques permettant un contrôle efficace. Assurer l'échange efficace d'informations entre les autorités de contrôle de part et d'autre des frontières.

Proposition #5

Amender la législation existante pour faire en sorte que les appels d'offres de services dans tous les modes de transport ne se soldent pas par une dégradation des conditions de travail et par des pertes d'emploi.

Il convient d'adapter la législation pour rendre obligatoire le transfert de personnel tout en assurant les droits acquis des travailleurs travaillant pour l'ancien opérateur tout au long du contrat de service. Les cahiers des charges doivent obliger tous les soumissionnaires à inclure au minimum dans leur offre les modalités et les conditions en vigueur là où le service est fourni.

Proposition #6

Adopter une législation contre les faux indépendants

La principale caractéristique du travail en tant qu'indépendant est l'indépendance. Les employeurs ont recours à des travailleurs indépendants, afin d'éviter, entre autres, les charges sociales, les conventions collectives et les prestations de protection sociale. Il est pourtant clair que ces travailleurs sont dans les faits engagés comme des employés, dans la mesure où ils ne disposent que de peu d'indépendance (voire pas du tout) et où ils doivent suivre les ordres stricts de leur employeur. Il est dès lors urgent d'adopter une législation appropriée pour lutter contre ce phénomène.

Proposition #7

Comité de dialogue social européen pour le secteur de la sécurité privée

Introduire une carte de sécurité sociale européenne pour faciliter l'échange de données et créer un système d'alerte précoce pour lutter contre le travail au noir.

Proposition #8

Une clause de progrès social permettant d'intégrer les droits sociaux et du travail avec les principes de la liberté de circulation

L'introduction d'une clause de progrès social sous la forme d'un protocole annexé aux traités européens pourrait constituer un solide instrument dans la lutte contre le dumping social.

Ce protocole devrait clarifier le statut primaire des

droits fondamentaux qui doivent être respectés dans les activités quotidiennes de l'Union. Les libertés économiques que garantit l'UE ne doivent toutefois pas prévaloir sur les droits fondamentaux et sur le progrès social.

L'article 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose que la dignité humaine est inviolable et qu'elle doit être respectée et protégée. L'article 31 de la Charte garantit à tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. Ces droits constituent des droits fondamentaux devant être respectés en tout temps. Les principes de la libre circulation des travailleurs (article 45 du TFUE), la liberté d'établissement (article 49 et suivants du TFUE) et la libre circulation des services (article 56 et suivants du TFUE) devraient permettre le respect de ces droits fondamentaux.

Proposition #9

Reconnaissance des syndicats et de leur capacité à négocier des conventions collectives

Bien que tous les pays de l'UE aient approuvé les conventions « fondamentales » de l'Organisation internationale du travail, certains employeurs ne reconnaissent toujours pas les syndicats et le droit des travailleurs à s'organiser et à négocier leurs conditions de travail. L'ETF exhorte donc les décideurs européens à renforcer la reconnaissance des syndicats dans tous les secteurs et de préserver et e respecter le droit de grève.



3. Défis et solutions pour les différents secteurs

Chemins de fer



Problématique

Le secteur des chemins de fer est confronté à un nombre croissant de pratiques déloyales. Ces pratiques sont de plus en plus utilisées depuis la mise en place d'un marché intérieur et que de plus en plus d'entreprises ferroviaires sont en concurrence. Les pratiques de dumping social suivantes au niveau européen et national s'observent déjà dans le secteur des chemins de fer.

1. Dans le cadre de l'**adjudication des services publics de transport ferroviaire de passagers**, la concurrence entre les soumissionnaires se fonde souvent sur les coûts de la main-d'œuvre et les autorités compétentes choisissent généralement l'offre de prix la moins élevée. Cette approche résulte souvent en une dégradation des conditions sociales, y compris au sein des opérateurs historiques, et en une précarité de l'emploi.
2. La concurrence déloyale entre les entreprises ferroviaires est caractérisée par le **non-respect des règles relatives aux temps de travail, de conduite et de repos**. Les conducteurs sont tenus de travailler de plus longues heures sans véritable repos, ce qui comporte des risques d'abus et met en péril la sécurité. De plus en plus d'éléments tendent à démontrer la détérioration de la situation. Cette pratique de dumping social constitue particulièrement un problème dans les services transfrontaliers en raison de l'absence de règles et d'instruments pour le contrôle et l'application des règles au niveau transfrontalier.
3. Le **dumping salarial** est une pratique de plus en plus courante dans les opérations transfrontalières. Des conducteurs et du personnel de bord aux salaires moins élevés travaillent sur le réseau de pays où les salaires sont supérieurs à ceux de leur pays d'origine. Ces pratiques concernent le transport de marchandises et de passagers et entraînent une tendance à la baisse des salaires dans les pays « aux coûts de main-d'œuvre élevés » sous pression. Certaines entreprises ferroviaires

décident également de créer des filiales ou d'acheter des entreprises ferroviaires dans un pays « à bas coûts » pour ensuite prester des services dans leur pays d'origine avec du personnel issu d'un « pays à bas coûts » avec des conditions moins avantageuses. L'emploi est donc menacé par ces pratiques.

4. La pratique courante de l'**externalisation** (par exemple, les services de nettoyage, les services de restauration, le personnel de bord dans les trains de nuit, l'entretien des rails et du matériel roulant) et le recours plus fréquent à des **travailleurs intérimaires**, même de façon permanente (par exemple, les conducteurs de train, les opérateurs de manœuvre (aiguillage/triage), les inspecteurs des trains ou le personnel de bord) entraînent des conditions d'emploi et des contrats de travail précaires. Ces pratiques sont de plus en plus utilisées pour réduire les coûts au détriment de la qualité des formations et de conditions de travail décentes ; elles mettent également la sécurité en péril.
5. Les **(faux) indépendants** doivent assumer leurs sécurité sociale, assurance maladie, etc., et les conventions collectives ne s'appliquent pas à ces travailleurs. Ils doivent assumer eux-mêmes les risques liés à l'emploi. Dans le secteur ferroviaire, les conducteurs de train indépendants offrent leurs services via Internet à une ou plusieurs entreprises ferroviaires. Cette pratique, qui devrait se développer à l'avenir, peut causer des problèmes, non seulement en termes de dumping social, mais aussi pour la sécurité ferroviaire. Outre le problème du contrôle et du respect des règles relatives aux temps de conduite et de repos et des autres conditions de travail, la formation adéquate des conducteurs quant au système de sécurité de l'entreprise fait également défaut. La délivrance du certificat de conducteur doit être effectuée par l'entreprise ferroviaire pour laquelle le conducteur travaille. Des problèmes peuvent donc survenir lorsque le même conducteur travaille pour plus d'une entreprise.

6. La directive 2007/59/CE sur la **certification des conducteurs de train** ne définit pas la durée minimum de la formation des conducteurs : les différences entre les pays et les entreprises sont dès lors considérables, les formations pouvant durer de quelques semaines à huit mois dans certains cas. Tous les praticiens confirment qu'une formation professionnelle sérieuse pour devenir un conducteur de train qualifié n'est pas possible en quelques semaines ou en quelques mois. De nouveau, la sécurité est mise en péril pour des raisons de coûts et les bonnes pratiques des entreprises qui investissent dans des formations de grande qualité pour leurs conducteurs sont menacées.
7. Avec la mise en place d'un marché intérieur pour les services d'entretien du matériel roulant à travers le système ECE (**entités chargées de l'entretien**⁴), nous observons d'importantes différences en termes de qualité entre l'entretien réalisé par les différents ateliers des ECE. Les entreprises réduisent leurs coûts en réalisant l'entretien dans des pays où les salaires sont moindres, mais cette pratique s'apparente à du dumping social lorsque ces coûts moins élevés sont dus à un personnel insuffisamment formé et qualifié dans les ateliers de maintenance.
8. De plus, le manque de règles européennes sur la qualification et la formation de qualité pour les professions ferroviaires concernées (à l'exception des conducteurs de locomotive) crée des conditions de concurrence inéquitables entre les entreprises qui investissent dans des formations de grande qualité et celles qui réalisent des économies dans ce domaine. Les entreprises ne sont pas les seules responsables en cas d'accident et elles ne sont donc pas les seules à assumer les risques ; le personnel opérationnel ferroviaire chargé de la sécurité (tel que le personnel de bord, les surveillants de train ou les dispatchers) est responsable et risque d'être renvoyé devant une juridiction pénale. Une formation adéquate est indispensable.



Objectif

Adapter la législation existante, afin de prévenir les différentes formes de dumping social dans le secteur ferroviaire et ainsi garantir la sécurité des opérations, des services de grande qualité et de bonnes conditions de travail. Mettre en place les instruments nécessaires pour garantir une mise en œuvre et un suivi stricts.

⁴ Voir le règlement UE/445/2011

Solutions

1. Les articles 4(5) et 4(6) du règlement 1370/2007 (le règlement OSP) disposent qu'en cas de **mise en concurrence** des services de transport public (ferroviaire) de passagers, les autorités peuvent demander aux soumissionnaires de transférer le personnel vers un nouvel opérateur et/ou respecter certaines normes sociales (voir les explications plus détaillées des considérants 16 et 17), mais elles ne sont pas tenues de le faire. Selon l'ETF, les autorités compétentes devraient être obligées de demander dans le cahier des charges le respect des normes sociales et le transfert du personnel, afin de créer des conditions de concurrence équitables pour tous les soumissionnaires (pour plus d'informations, voir le chapitre sur les transports publics urbains).
2. Via la refonte de la directive relative à la sécurité ferroviaire (COM(2013)31), la législation européenne devrait prévoir une obligation claire pour les États membres et les autorités nationales de sécurité de contrôler et faire appliquer les **règles relatives aux temps de travail, de conduite et de repos** fixées dans les CCT nationales ou des entreprises, et ce au niveau européen pour les services transfrontaliers dans le cadre de la directive 2005/47/CE⁵. Ils devraient également être tenus d'imposer des sanctions en cas de non-conformité. Seuls des contrôles stricts, systématiques et complets assortis de sanctions pourront empêcher le dumping social.
3. Les technologies qui facilitent les contrôles et l'application des dispositions sont disponibles, mais leur utilisation n'est pas obligatoire : la législation européenne (règlement AFE et directive relative à l'interopérabilité) doit requérir l'installation de **tachygraphes numériques** sur chaque locomotive (les nouvelles et les anciennes). Ces tachygraphes devraient fonctionner à l'aide d'une carte à puce attribuée à chaque conducteur, afin d'enregistrer leurs temps de conduite et de repos.
4. Reconnaître clairement l'utilisation de personnel ferroviaire mobile dans les infrastructures d'un pays d'accueil selon les conditions de rémunération du pays d'origine de ce personnel lorsque ces conditions sont moins favorables comme relevant du dumping social et appliquer rigoureusement les dispositions de **la directive sur le détachement des travailleurs et/ou du règlement Rome I** pour ces travailleurs. Créer, par exemple, un outil en ligne pour les autorités de contrôle, afin de leur permettre de contrôler l'utilisation transfrontalière de personnel ferroviaire.

⁵ L'ETF et la Communauté des chemins de fer européens (CCFE) ont signé en 2004 un accord sur « certains aspects des conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire ». En 2005, cet accord a été mis en œuvre dans le cadre d'une directive du Conseil (2005/47/CE).

5. Améliorer la directive européenne sur le **travail intérimaire** (2008/104/CE), afin de promouvoir l'emploi direct et garantir la sécurité des opérations.
6. Adopter une législation contre les **faux indépendants**. Le recours à des **conducteurs de train indépendants** devrait être illégal pour des raisons de sécurité.
7. Le marché intérieur devrait garantir la qualité des services et ne pas créer des conditions qui encouragent le dumping dans la formation. La révision actuelle de la **directive sur la certification des conducteurs de train** (2007/59/CE) devrait tenir compte de cet aspect et définir une durée minimum commune pour la formation à tous les aspects des qualifications de conducteur, avec une certification via la licence de conducteur et le certificat complémentaire. Les exigences en termes de compétences selon les réglementations nationales de sécurité, la connaissance des infrastructures et du matériel roulant doivent être mieux définies et les États membres doivent avoir la possibilité de définir des exigences communes pour la formation aux réglementations nationales de sécurité. Les règles relatives à l'accréditation des centres de formation et des formateurs devraient être strictement appliquées en chargeant les autorités nationales de sécurité de veiller à leur respect. De plus, il convient d'introduire une **carte à puce** pour les conducteurs ; cette carte inclurait la licence du conducteur délivrée par les autorités nationales de sécurité et le certificat complémentaire délivré par l'entreprise ferroviaire. Elle faciliterait la mise à jour des compétences des conducteurs, ainsi que le contrôle des compétences requises.
8. Les dispositions relatives aux exigences de formation pour le personnel d'entretien devraient être abordées dans le cadre de la future évaluation du **système de certification des ECE pour l'entretien du matériel roulant**. Des exigences de formation minimums (qualifications, qualité de la formation et durée) pour le personnel d'entretien devraient être obligatoires à la fois pour la certification contraignante des ateliers de maintenance et la certification des ECE.
9. Établir des normes européennes harmonisées du plus haut niveau pour la qualification et la formation dans toutes les professions ferroviaires opérationnelles liées à la sécurité.





Problématique

Le dumping social dans le secteur des transports publics urbains est observé dans les procédures de mise en concurrence et/ou lorsque des services sont sous-traités et externalisés. Plus de 50 % (jusqu'à 70 % dans le cas des entreprises d'autobus) des coûts totaux des entreprises de transport public sont liés aux coûts de personnel et la concurrence entre les différents soumissionnaires pour un contrat de service public repose principalement sur les coûts de main-d'œuvre. Les autorités compétentes ont tendance à choisir l'offre la moins chère, avec pour conséquence la revue à la baisse des salaires et des conditions de travail, ainsi que de la santé et de la sécurité au travail, de la formation et du respect des règles relatives aux temps de travail et de repos. L'externalisation donne souvent lieu à des contrats de travail précaires et, sans transfert obligatoire du personnel en cas de changement d'opérateur, le personnel des transports publics urbains est régulièrement victime de la précarité de l'emploi, en particulier les travailleurs plus âgés. En conséquence, la concurrence s'opère au détriment des travailleurs.

Il convient de tenir compte du fait que les entreprises de transport public de longue date et les entreprises socialement responsables emploient du personnel très expérimenté et définissent souvent des politiques plus rigoureuses que les exigences légales minimums, dont des politiques pour promouvoir l'emploi des femmes et des politiques de diversité et d'égalité des chances, afin d'intégrer les employés désavantagés sur le marché du travail, ainsi que des politiques en faveur d'un juste équilibre entre la vie privée et professionnelle ou des politiques de développement de carrière pour les professions moins qualifiées, entre autres. La mise en concurrence sans obligation de respecter des normes sociales élevées force les opérateurs dotés de conventions collectives efficaces à disparaître ou à créer des filiales qui ne sont pas assorties de conventions collectives ou dont les conventions collectives sont affaiblies. Ces pratiques contreviennent à tous les objectifs de la politique sociale de l'UE.



Objectif

Les travailleurs des transports publics urbains, leurs emplois et leurs conditions de travail ne doivent pas être affectés par la décision politique d'organiser les transports publics de passagers sur la base de la concurrence. Des conditions de travail de qualité sont essentielles pour l'offre de services de qualité au public et aux citoyens.

Solution

Le règlement européen 1370/2007 sur le transport public de voyageurs par chemin de fer et par route doit garantir des conditions de concurrence équitables en ce qui concerne les conditions sociales et les coûts de personnel pour tous les soumissionnaires dans le cadre de procédures de mise en concurrence pour les

services de transport public. À cette fin, les articles 4(5) et 4(6) du règlement OSP doivent être modifiés, afin que les autorités compétentes soient tenues d'inclure dans la publication des appels d'offres des critères sociaux et/ou le transfert de personnel obligatoires en cas de changement d'opérateur.

Les éléments suivants doivent être respectés :

1. Tous les soumissionnaires doivent appliquer la convention collective d'application à l'endroit où le service de transport public est proposé, y compris tous les accords d'entreprise. S'il existe une convention collective sectorielle nationale, tous les accords d'entreprise généralement plus avantageux doivent également s'appliquer.
2. En cas de transfert de personnel, tous les employés engagés par l'opérateur précédent doivent être transférés chez le nouvel opérateur; tous les droits acquis, y compris les droits relatifs aux retraites, doivent être respectés par le nouvel opérateur pendant toute la durée du contrat de service public.
3. Le nombre d'effectifs, en particulier de conducteurs, employés par un opérateur doit permettre la prestation d'un service de qualité en termes de vitesse et de fréquence. Les règles relatives aux temps de travail, de conduite et de repos des conducteurs doivent aussi être respectées, en particulier le temps de repos en fin de ligne.
4. Les conditions salariales et de travail des travailleurs des transports publics dans le cadre de services sous-traités doivent être les mêmes que pour les travailleurs qui travaillent pour l'entreprise du titulaire contractant principal. Le recours à la sous-traitance doit être limité.
5. Pour les services externalisés, tels que le nettoyage, l'entretien, les services de sécurité, les services à la clientèle, etc., le titulaire du contrat doit être tenu de garantir que le personnel employé par le prestataire de services bénéficie des conditions de travail et salariales établies dans la convention collective du secteur concerné ou, le cas échéant, dans la convention d'entreprise appliquée à l'endroit où le service de transport public est presté.





Problématique

La **pénurie de personnel qualifié et de compétences** est en passe d'entraver l'expansion du marché de la navigation intérieure. Le manque de personnel qualifié devrait prendre de l'ampleur à l'avenir en raison du vieillissement des ressources humaines et de la hausse de la demande pour les services de navigation intérieure. Plusieurs problèmes dans le domaine de la formation et des réglementations doivent également être traités. Les normes relatives à la formation dans le secteur de la navigation intérieure sont définies à l'échelle nationale et diffèrent grandement entre les États membres. Il est par conséquent plus difficile de procéder à la **reconnaissance des qualifications professionnelles au-delà des frontières**.

Le traité concernant la **sécurité sociale** des bateliers rhénans a été élaboré par la CCNR et l'OIT ; il a été signé le 27 juillet 1950. Il s'agit du premier instrument européen multilatéral qui a permis de coordonner les législations nationales relatives à la sécurité sociale pour les travailleurs mobiles. Le 1er mai 2010, le nouveau règlement européen 883/2004/CE est entré en vigueur. Il porte sur l'harmonisation des systèmes de sécurité sociale. Ce nouveau règlement ne tient toutefois pas compte de la réalité à laquelle sont confrontés des millions de travailleurs mobiles. Les signataires du traité original utilisaient la clause d'exemption prévue à l'article 16 du règlement 883/2004/CE, en accordant clairement la priorité aux règles en vigueur depuis 1950.

Cet accord ne s'applique toutefois qu'aux bateliers rhénans au service d'un employeur établi sur le territoire de l'une des parties signataires. Pour tous les autres membres d'équipage à bord des navires de navigation intérieure, le règlement 883/2004/CE s'applique.

En réalité, **deux régimes différents s'appliquent donc dans le secteur européen de la navigation intérieure**. Cette situation ne peut se prolonger de



manière indéfinie et une solution durable doit être trouvée dès que possible.

La **crise économique** a perturbé le secteur européen de la navigation intérieure. Le secteur a été confronté à d'énormes surcapacités : de nombreux nouveaux navires en cours de finition sont arrivés sur le marché et ont été laissés à l'abandon. Les tentatives d'introduction d'un nouveau régime de démolition pour la navigation intérieure européenne n'ont pas porté leurs fruits, dans la mesure où le secteur a été touché de manière différente par la crise dans les États membres. La vaste majorité du secteur européen de la navigation intérieure est composée de propriétaires exploitants qui risquent de tout perdre, leur travail, mais aussi leur foyer. Ils ont eu recours à des extrémités pour survivre et subvenir aux besoins de leur famille. Nombreux sont ceux qui ont décidé de **naviguer à un prix inférieur aux coûts et donc d'affaiblir les conditions sociales des membres des équipages** à bord des navires, avec de sérieux risques pour la sûreté et la sécurité.

Objectif

1. Afin de traiter les problèmes de pénurie de personnel de qualité dans le secteur de la navigation intérieure, d'améliorer la mobilité du personnel et de rendre les professions de ce secteur plus attrayantes (également pour ceux qui souhaitent changer de carrière), il est nécessaire de proposer des mesures permettant la mise en place de conditions légales favorisant la **reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et des normes de formation** dans le secteur de la navigation intérieure dans l'UE.
2. L'ETF s'efforce de veiller à ce qu'**un seul régime de sécurité sociale** s'applique à bord d'un même navire. L'objectif est de promouvoir la cohabitation de plusieurs nationalités à bord d'un même navire pour de longues durées et de garantir un traitement équitable pour tous, même les membres d'équipage qui ne résident pas au sein de l'Union européenne.
3. Plus de 80 % des activités de navigation intérieure en Europe sont exercées sur le territoire des six centres administratifs de la sécurité sociale, dont 70 % sur le Rhin. **Une étroite collaboration**



avec les autorités/organismes concernés est indispensable pour rester à jour et avoir la capacité de résoudre les problèmes individuels/collectifs de manière concernée.

4. Il convient de créer des outils et de déployer des moyens, afin de permettre au secteur de vérifier par lui-même le prix minimal/niveau de coût.
5. Mettre l'accent sur la nécessité d'assurer des conditions de travail décentes et de s'efforcer de les améliorer continuellement.
3. La garantie absolue que les CASS dans leur forme actuelle et avec leurs compétences et leur autorité actuelles soient consacrés comme l'organisme central européen pour les questions de sécurité sociale liées à la navigation intérieure européenne.
4. La mise en place d'un « observatoire sur la neutralité des coûts », un organisme européen chargé de garantir des droits commerciaux équitables et une tarification équitable dans tous les modes de transport. Cet observatoire doit offrir des outils, des mesures et des informations pour tous les secteurs des transports, afin de permettre aux opérateurs de vérifier par eux-mêmes le prix minimal/niveau de coût.
5. Établir un organisme européen indépendant chargé d'évaluer l'équité globale des différents modes de transport et d'octroyer le label de « Transport équitable » pour mettre en valeur des conditions de travail décentes et une amélioration continue de ces dernières.

Solutions

1. La création d'un nouvel instrument juridique européen pour régir l'harmonisation des qualifications professionnelles dans le secteur de la navigation intérieure, tant au niveau opérationnel que de la direction, afin de permettre une plus grande mobilité des travailleurs en Europe et d'améliorer la qualité globale des emplois dans le secteur.
2. L'élargissement à tous les bateliers européens du régime de sécurité sociale des bateliers rhénans, dans le cadre duquel les bateliers rhénans sont liés au régime de sécurité sociale du pays où l'opérateur a son siège.
6. La mise en place d'un « tachygraphe numérique » ou d'un tachygraphe intelligent pour la navigation intérieure. Ce tachygraphe devrait mesurer le temps de navigation des navires, mais aussi les temps de travail et de repos de chaque membre de l'équipage à bord des navires. Il doit être conçu en tenant compte des réalités du secteur et de sorte à ne pas pouvoir être trafiqué.





Problématique

Le secteur est réglementé de façon acceptable, mais souffre d'un déficit systématique de mise en œuvre

Des règles communautaires et instruments d'application régissent le secteur et, notamment, des aspects comme les systèmes de transport intelligents et le tachygraphe numérique, ainsi que l'accès à la profession des transporteurs par route (règlement en matière de cabotage). Les directives sur le détachement des travailleurs (directive 96/71/CE et directive 2014/67/UE) et le règlement Rome I (règlement CE n° 593/2008) visent à assurer que tous les transporteurs se livrent une concurrence loyale sur le marché intérieur sans créer de distorsions sur les marchés nationaux du travail et du transport routier.

TOUTEFOIS : l'application des règles dans le secteur du transport routier est sérieusement à la traîne.

- **Tachygraphe numérique** : une partie de la flotte de camions engagés dans des opérations de transports communautaires est encore équipée de tachygraphes analogiques. La dernière génération de tachygraphes – dits « intelligents » – n'est obligatoire que pour les véhicules récemment enregistrés. La fraude et les manipulations liées au tachygraphe restent monnaie courante.

- « **Sociétés boîte aux lettres** » : Malgré le fait que des règles communautaires imposent un certain nombre de conditions aux transporteurs depuis décembre 2011, de façon à assurer l'authenticité de l'inscription de leur entreprise, les sociétés boîtes aux lettres se sont multipliées au cours de ces dernières années.
- **Détachement de travailleurs et règlement Rome I** : si le transport routier relève du champ d'application de ces règles communautaires, celles-ci n'ont jamais été appliquées ni contrôlées dans le secteur.
- **Registre électronique des entreprises de transport routier (ERRU)** : en dépit de sa haute valeur en tant qu'instrument servant à l'échange de données transfrontalier entre États membres sur l'honorabilité des transporteurs, seuls 19 sur les 28 États membres sont interconnectés à l'heure actuelle, bien que l'ERRU aurait dû être opérationnel depuis décembre 2011.

Les conditions sociales et de travail dans le secteur du transport par route : un bon exemple d'esclavage moderne

Le secteur du transport routier présente l'un des pires bilans en matière de respect du droit social et du droit



du travail en Europe. Grâce à des systèmes comme celui des sociétés boîtes aux lettres, des conducteurs professionnels sont recrutés dans des États membres où les salaires sont peu élevés et où les conditions sociales et les conditions de travail sont précaires, puis sont envoyés dans d'autres pays européens dans lesquels ils travaillent aux conditions de leur pays d'origine, ce qui, en plus d'être illégal, crée des distorsions importantes sur le marché européen du travail et compromet non seulement la concurrence loyale dans le secteur, mais également la sécurité sur les routes européennes. Cela permet à des entreprises d'éviter leurs obligations en violation du droit du travail et du système de sécurité social. En outre, il est difficile pour les travailleurs qui veulent faire valoir leurs droits, réclamer des prestations sociales tels les congés payés, les allocations de chômage ou l'assurance maladie, de retrouver le véritable employeur et de le mettre devant ses responsabilités.

Objectif

Les partenaires sociaux européens du secteur du transport routier, l'IRU et l'ETF ont conjointement fait savoir que le secteur a surtout besoin que la législation européenne existante soit pleinement appliquée, qu'il s'agisse du droit spécifique au transport par route, du droit social ou droit du travail. L'application et le contrôle effectif de ces règles pourraient considérablement contribuer à l'éradication du dumping social, de l'esclavage et de la fraude sociale dans le transport par route.

Solutions

Appliquer les règles communautaires en matière de droit social et de transport routier et en particulier les directives sur le détachement des travailleurs (directive 96/71/CE et directive 2014/67/UE), le règlement Rome I (règlement CE n° 593/2008) et les règles en matière de cabotage (règlement CE n° 1072/2009).

1. Autoriser l'accès des autorités de contrôle compétentes – qu'il s'agisse de l'inspection du travail ou des transports routiers – aux données nécessaires au contrôle du respect des règles européennes sociales, du travail et du transport par route. Parmi ces mesures, il faut :
 - permettre aux autorités de contrôle compétentes d'accéder aux données enregistrées dans les registres électroniques nationaux des entreprises de transport par route des États membres, ainsi qu'à celles enregistrées dans l'ERRU ;
 - élargir les exigences minimales portant sur les données qui doivent être enregistrées dans le

registre électronique national des entreprises de transport par route (décision de la Commission du 17 décembre 2009), de façon à inclure des informations obligatoires sur le conducteur et le véhicule par exemple, tels que – s'il s'agit du conducteur – l'État membre dans lequel est payée la sécurité sociale et – s'il s'agit du véhicule – les plaques d'immatriculation de tous les véhicules utilisés par un transporteur.

2. **Permettre l'enregistrement et le stockage sécurisés (sur le site de l'entreprise et dans la base de données de l'État membre) de données de géolocalisation des conducteurs et des véhicules**

Cette mesure permettrait aux autorités compétentes de contrôler le respect des règles en matière de cabotage et, bien plus, d'identifier des éléments clés concernant le statut de chaque conducteur, à savoir la loi du travail qui s'applique à sa situation (lieu de travail habituel, droits salariaux, etc.). La nouvelle génération de tachygraphes et/ou la plateforme de STI permettraient la géolocalisation exacte d'un conducteur et d'un véhicule. Le règlement sur le tachygraphe numérique (règlement (CE) n° 165/2014) prévoit déjà l'enregistrement automatique de l'emplacement du véhicule toutes les trois heures de temps de conduite accumulé. Toutefois, hélas, cette disposition n'est obligatoire que pour les véhicules récemment enregistrés. Un délai de 15 ans est accordé pour la mise en conformité des véhicules commerciaux qui opèrent déjà sur le marché intérieur.

3. **Obliger les transporteurs qui ne respectent pas les règles communautaires (sociales, du travail et du transport routier) à installer en rattrapage la nouvelle génération de tachygraphes sur leur parc de camions.**

Cette mesure permettrait une couverture de meilleure qualité et plus rapide de parcs de véhicules à l'aide du tachygraphe intelligent et, partant, d'accroître les possibilités de contrôle.

4. **Faire appliquer les directives sur le détachement des travailleurs (directive 96/71/CE et directive 2014/67/UE) et le règlement Rome I (règlement (CE) n° 593/2008)/la déclaration préalable obligatoire de chaque détachement de conducteurs professionnels individuels**

- Directive 2014/67/UE : appliquée de manière adéquate, cette directive assurera la mise en place des exigences administratives et mesures de contrôle (article 9), afin de garantir que le principe du pays d'accueil soit respecté et que

toute la chaîne de sous-traitance soit tenue pour responsable en cas de fraude et d'abus de situations de détachement (article 12).

- Pré-notification de chaque travailleur détaché : déjà adoptée par plusieurs États membres, une déclaration préalable est une mesure qui oblige les transporteurs par route à déclarer officiellement à l'avance le détachement de tout conducteur dans un État membre (différent du pays d'origine du conducteur). Il s'agit d'un élément clé de l'application des deux directives sur le détachement des travailleurs et du règlement de Rome I. Afin de permettre la réalisation de contrôles transfrontaliers efficaces, mais aussi de contrôles sur la conformité passée à l'égard des règles communautaires mentionnées, les notifications préalables devraient être consignées, de façon à être disponibles pour les autorités de contrôle de l'État membre hôte et de celui dont est originaire le conducteur. Le transporteur par route doit à son tour remettre à chaque conducteur un exemplaire de la déclaration préalable, afin que le conducteur puisse le présenter en cas de contrôle en bord de route.

5. **Faire appliquer les règles sur le cabotage (règlement CE n° 1072/2009)/introduction obligatoire et harmonisée d'une lettre de voiture CMR électronique et d'une notification préalable pour chaque opération de cabotage**

- Introduire une lettre de voiture électronique, afin d'éviter les fraudes et de faciliter l'application et le contrôle des règles. Afin de permettre la réalisation de contrôles transfrontaliers efficaces, mais également de vérifier la conformité passée avec les règles communautaires susmentionnées, les données de la CMR électronique devraient être enregistrées par les entreprises ET par les autorités des États membres concernés.
- Introduire une notification préalable pour chaque opération de cabotage. Afin de permettre la réalisation de contrôles transfrontaliers efficaces, mais aussi de contrôles sur la conformité passée à l'égard

des règles communautaires mentionnées, les notifications préalables devraient être consignées, de façon à être disponibles pour les autorités de contrôle de l'État membre hôte. Le transporteur par route doit à son tour remettre à chaque conducteur un exemplaire de la déclaration préalable, afin que le conducteur puisse le présenter en cas de contrôle en bord de route.

6. **Abroger la directive 92/106/CEE sur les transports combinés**

La Commission devrait envisager d'abroger la directive 92/106/CEE sur les transports combinés. Sur le plan du transport routier, la directive est dépassée et s'utilise principalement aujourd'hui pour dissimuler des opérations de cabotage illégales, ce qui contribue fortement au dumping social dans le secteur des transports et ce qui génère un impact environnemental fortement négatif. Les transporteurs et les transitaires utiliseront les transports combinés lorsque cela est possible, avec ou sans directive. Un nouvel ensemble de règles, établies pour satisfaire la protection des conditions sociales et comportant une forte perspective environnementale pourrait se révéler être un facteur incitant.

7. **Faire appliquer l'article 8.8 des règles communautaires sur le temps de conduite et de repos (règlement CE n° 561/2006)/retours obligatoires dans le pays d'origine des conducteurs pendant la période de repos hebdomadaire normal**

Les conducteurs qui passent systématiquement leur repos hebdomadaire – de 45, voire 66 heures – dans le véhicule, sont en particulier ceux qui travaillent à l'étranger (en dehors de leur propre pays de résidence) pendant 3, 6 mois consécutifs, voire plus, en vivant littéralement dans leur camion. En vertu de l'article 8.8 du règlement CE n° 561/2006, prendre son repos hebdomadaire dans son véhicule est illégal et le transporteur a la responsabilité de fournir au conducteur des installations de repos adéquates. Toutefois, nombreux sont les transporteurs appliquant des pratiques illégales de dumping qui obligent les conducteurs à prendre leur repos hebdomadaire dans le véhicule. Cette pratique est contraire aux règles sur le temps de conduite et de repos, mais elle met aussi en péril l'équilibre entre la vie professionnelle et privée des conducteurs, dans la mesure où les conducteurs concernés sont loin de leur foyer pendant de longues périodes. L'ETF réclame dès lors la véritable application de l'article 8.8 du règlement susmentionné dans l'ensemble des États membres de l'UE, ainsi que l'introduction



au niveau de l'UE de retours réguliers obligatoires dans le pays d'origine pour tous les conducteurs professionnels.

Éradiquer les sociétés boîtes aux lettres en renforçant les exigences à respecter pour exercer la profession de transporteur par route (règlement CE n° 1071/2009)

1. Ajouter à l'ensemble des exigences de « capacité financière appropriée » (règlement CE n° 1071/2009, article 7) une obligation de « fonds social de garantie » minimum obligatoire

Les entreprises de transport par route qui recrutent des conducteurs originaires de pays où les salaires sont inférieurs et les normes moins strictes à l'aide de filiales fictives sont très rarement accusées de fraude sociale. Elles enregistrent leurs filiales avec un capital minimal, 50 euros par exemple, mais envoient leurs actifs (flottes de camions) dans d'autres États membres. En conséquence, les décisions de justice prévoyant une compensation pour les salaires impayés, les prestations de sécurité sociales et les frais de soins de santé sont la plupart du temps impossibles à faire appliquer en raison des actifs inexistant de l'entreprise ou du montant très peu élevé de son capital. Toutefois, le règlement CE n° 1071/2009 définit la « capacité financière appropriée » comme l'une des conditions à l'enregistrement d'une entreprise dans un État membre. Pour remédier à cette situation, s'aligner sur l'orientation du règlement susmentionné et appliquer celui-ci de façon efficace, l'ETF réclame l'introduction d'un fonds de garantie social à travers l'UE, comme condition préalable à l'exercice de la profession de transporteur par route, et ce, dans l'esprit de l'article 6 du règlement CE n° 1071/2009, à côté des exigences de « capacité financière appropriée ». Le fonds de garantie social serait alimenté par les entreprises enregistrées, en fonction du nombre de conducteurs professionnels recrutés.

2. Ajouter à l'ensemble des exigences d'« établissement stable et effectif » (règlement CE n° 1071/2009, article 5) une obligation de prévoir un nombre suffisant d'espaces de stationnement pour une utilisation régulière par les véhicules de transporteurs

Les sociétés boîtes à lettres sont la porte ouverte aux pratiques de dumping social dans le secteur du transport routier, et elles sont toutes illégales depuis décembre 2011 ! Depuis cette date, les entreprises de transport par route souhaitant s'enregistrer dans un État membre doivent remplir certaines conditions pour prouver qu'elles sont établies de

façon stable et effective. Les filiales fictives n'ont toutefois pas disparu et continuent de se développer. L'image d'une entrée d'immeuble avec des boîtes aux lettres portant le nom d'entreprises fictives de transport par route est devenue emblématique dans le secteur. À l'origine, la proposition de la Commission européenne relative à un règlement sur l'accès à la profession (désormais le règlement CE n° 1071/2009) prévoyait que le nombre suffisant d'espaces de stationnement pour une utilisation régulière par les véhicules de l'entreprise constitue l'une des conditions à respecter pour un « établissement effectif ». Cette disposition a été supprimée dans le cadre de la procédure de codécision et n'est plus dans le texte adopté du règlement. L'ETF réclame la réintroduction de cette exigence par tous les États membres de l'UE.

3. Consolider la liste des infractions aboutissant à une perte de l'honorabilité pour les transporteurs par route (règlement CE n° 1071/2009), en y incluant notamment le cabotage illégal et le non-respect de la législation communautaire dans le domaine social et du travail

Cette liste d'infractions est reprise dans le règlement CE n° 1071/2009 et comprend des infractions à plusieurs directives et règlements de l'UE qui, si elles sont commises de façon répétée et systématique, peuvent aboutir au retrait du droit d'une entreprise de transport par route d'exercer son activité dans le marché intérieur. Les États membres devront encoder les transporteurs contrevenants dans un Registre européen des entreprises de transport routier (ERRU) afin que ces informations soient mises à la disposition des autorités en charge de l'application des lois dans toute l'Union européenne, dans le cadre de la composante de mise en œuvre transfrontalière des mesures juridiques adoptées au titre du « Paquet routier ». La liste des infractions doit inclure les infractions aux règles de cabotage, à la directive sur le détachement des travailleurs, au règlement de Rome I et à l'attestation de conducteur pour les conducteurs ressortissants d'un pays tiers. En ce qui concerne le temps de conduite et de repos, le repos hebdomadaire normal passé dans le camion doit également être inclus dans la liste des infractions.



Problématique

La libéralisation du transport aérien au début des années 1990 a eu des effets bénéfiques en termes de démocratisation, de tarifs meilleur marché et de diversité de l'offre, mais les travailleurs n'en sont pas sortis gagnants. De récentes données publiées par Eurostat révèlent que l'emploi dans l'aviation n'a enregistré qu'une faible hausse au cours des dix dernières années. La qualité des emplois dans l'aviation s'est par ailleurs dégradée. Des emplois de grande qualité qui étaient considérés comme prestigieux par le passé disparaissent et sont externalisés ou remplacés par de la main-d'œuvre meilleur marché. Cette évolution peut être attribuée à la libéralisation du secteur en l'absence d'une réglementation sociale, ce qui a donné lieu à du dumping social : la concurrence est rude entre les compagnies aériennes, les marges bénéficiaires sont moins élevées que dans n'importe quel autre secteur et les employeurs tentent de réduire leurs coûts afin de rester compétitifs. Étant donné que certains coûts (tels que le carburant ou la propriété des appareils) restent fixes dans une certaine mesure, les compagnies aériennes estiment que les coûts de main-d'œuvre peuvent être sans cesse revus à la baisse. En raison du nombre croissant d'emplois atypiques, tels que le travail intérimaire, les contrats « zéro heure », voire le recours à de (faux) indépendants, la précarité de l'emploi ne cesse de croître dans le secteur de l'aviation. En plus de la concurrence déloyale au détriment des travailleurs dans l'UE, nous sommes confrontés à l'émergence de nouveaux modèles d'entreprise (notamment via les pavillons de complaisance) et à des pressions en raison des compagnies aériennes non européennes qui ne respectent pas les droits des travailleurs.



Objectif

La Section de l'aviation civile de l'ETF est résolue à lutter contre le dumping social et en faveur d'emplois de qualité dans l'aviation européenne. Elle plaide dès lors en faveur de conditions de concurrence équitables et d'une concurrence loyale pour les compagnies aériennes qui opèrent à partir, vers et au sein de l'Union européenne. Les aspects liés au marché intérieur et la politique extérieure de l'aviation de l'UE doivent être pris en compte.



Solutions

La CAS a rédigé 12 propositions visant à lutter contre le dumping social et les pavillons de complaisance dans l'aviation européenne :

1. Proposition n° 1 : reconnaissance des syndicats et de leur capacité à négocier des conventions collectives (y compris au niveau transnational)
2. Proposition n° 2 : amélioration du règlement (CE) n° 1008/2008 établissant des règles communes pour l'exploitation de services aériens dans la Communauté, afin de garantir l'application de la législation sociale nationale
3. Proposition n° 3 : amélioration du règlement (CE) n° 868/2004 concernant la protection contre les subventions et les pratiques tarifaires déloyales

7. Proposition n° 7 : amélioration de la directive du Conseil 2000/79/CE sur le temps de travail des travailleurs mobiles dans l'aviation civile
8. Proposition n° 8 : amélioration de la directive 2011/98/UE relative à la délivrance d'un permis unique afin d'étendre son champ d'application au personnel navigant

- causant un préjudice aux transporteurs aériens communautaires dans le cadre de la fourniture de services de transport aérien de la part de pays non-membres de la Communauté européenne
4. Proposition n° 4 : amélioration du règlement n° 987/2009 sur la coordination des régimes de sécurité sociale
 5. Proposition n° 5 : amélioration du règlement (UE) n° 805/2011 relatif aux licences de contrôleur de la circulation aérienne
 6. Proposition n° 6 : amélioration de la directive européenne sur le travail intérimaire (2008/104/CE), afin de promouvoir l'emploi direct

9. Proposition n° 9 : adoption d'une législation européenne contre le recours aux faux indépendants
10. Proposition n° 10 : négociation d'un accord entre les partenaires sociaux de l'aviation civile européenne sur les conditions de travail et les droits sociaux des employés de l'aviation civile
11. Proposition n° 11 : adoption d'un nouveau règlement sur l'assistance au sol, afin d'offrir une protection sociale aux travailleurs
12. Proposition n° 12 : création d'un observatoire européen sur l'emploi et les conditions de travail dans l'aviation civile





Problématique

Les bonnes performances et le potentiel de croissance du transport maritime ne créent pas suffisamment d'emplois maritimes dans l'UE. À une époque où le taux de chômage est important, particulièrement chez les jeunes, les armateurs continuent de remplacer les officiers et les matelots européens par des membres d'équipage moins onéreux issus de pays situés en dehors de l'Europe. La diminution prolongée et marquée du nombre de gens de mer européens, en particulier des officiers et matelots issus de pays européens où les coûts sont plus élevés, ainsi que l'érosion consécutive du savoir-faire maritime européen s'expliquent en partie par la pénurie d'armateurs résolus à former et employer la prochaine génération de gens de mer européens et par la nature non réglementée des marchés du transport maritime européens.

la réduction du nombre de matelots et d'officiers expérimentés entraînera inévitablement des pénuries de main-d'œuvre qualifiée au sein du secteur maritime européen qui nécessite une expertise maritime.

La politique européenne de transport maritime est devenue synonyme d'une concurrence non réglementée et faussée qui favorise ceux qui cherchent à se cantonner au plus petit commun dénominateur. En outre, la pénurie de gens de mer européens qualifiés, tant officiers que matelots, au sein des États membres et à travers l'UE, a été tout simplement négligée. Il s'agit là d'un véritable problème, dans la mesure où les normes de sécurité, l'exploitation et l'entretien des navires, ainsi que les relations entre travailleurs et employeurs et les mesures destinées à protéger le milieu marin et l'environnement en général en pâtiront.

Le dumping social dans le transport maritime a des conséquences désastreuses : afin de comprendre le contexte dans lequel le transport maritime évolue, il est nécessaire de rappeler que les navires battant pavillon de complaisance qui utilisent les ports de l'UE et qui font du commerce entre les

pays de l'UE ne sont pas soumis au même niveau de réglementation que les navires battant pavillon national européen, qui sont liés par les directives de l'UE et que les armateurs qualifient avec dérision de « législation surréglementée ». Trop souvent, les armateurs changent de pavillon pour hisser un pavillon de complaisance afin de réduire les coûts d'équipage, au détriment des gens de mer européens. Cette méthode est un moyen commode qui permet aux principaux intérêts du secteur de minimiser leurs coûts en appliquant des normes moins exigeantes et en s'épargnant des obligations qu'ils devraient remplir envers leurs gens de mer, comme la protection sociale, s'ils battaient pavillon d'un État membre. L'avantage concurrentiel à court terme que confère ce non-respect des législations nationales, européennes et internationales aux navires battant pavillon de complaisance et opérant sous registre ouvert est régulièrement dénoncé par l'ETF et continuera de l'être. Ces pratiques minent l'équilibre de la concurrence et favorisent le dumping social au détriment des armateurs européens opérant sous registre national qui s'engagent à employer des gens de mer européens, sans parler des gens de mer eux-mêmes.

En outre, il est de notoriété publique que l'un des derniers bastions de l'emploi de gens de mer européens se trouve sur les navires assurant des services réguliers de transport de passagers et de transport par transbordeur. Il s'avère néanmoins que les gens de mer européens sont également menacés dans ce secteur par de la main-d'œuvre bon marché. En particulier, on constate encore et toujours une discrimination au niveau des salaires entre les gens de mer ressortissant de certains États membres. Et depuis le retrait d'un projet de directive soumis en 2004 par la Commission européenne relatif aux conditions requises pour les équipages, un outil légal pour lutter contre le dumping social dans le secteur des transbordeurs se fait toujours attendre alors qu'il est d'une importance capitale.



Objectif

La compensation de la baisse du nombre de gens de mer européens par des emplois à terre dans d'autres secteurs ne peut constituer la solution à ce problème. Nous devons renouveler notre base de compétences maritimes en Europe en réglementant et en investissant dans les possibilités d'emplois en mer pour les résidents de l'UE. L'ampleur de la tâche est considérable, mais nous devons trouver une solution qui permette de trouver un juste équilibre entre la compétitivité et le besoin socio-économique de créer davantage d'emplois de meilleure qualité en mer pour les gens de mer domiciliés dans l'UE.

L'UE doit promouvoir le recrutement et la rétention de gens de mer européens qualifiés ou elle risque de perdre la capacité d'exploiter et de maintenir une flotte maritime marchande diversifiée.

Il convient de prendre des mesures de toute urgence afin de faire du secteur du transport maritime de demain un secteur générateur de richesses et un pourvoyeur d'emplois pour les gens de mer européens.

Solutions

L'ETF invite les décideurs politiques européens et toutes les parties prenantes du secteur maritime à approuver les dix propositions suivantes :

1. Les acteurs du secteur maritime de l'UE et les institutions européennes sont invités à conjuguer leurs efforts dans **une campagne européenne visant à promouvoir une augmentation et une amélioration des emplois en mer pour les gens de mer européens, officiers et matelots**. À cet égard, il convient de créer un environnement favorable au retour sous pavillon national des États membres (registre primaire) du tonnage afférent à l'UE – en particulier les navires battant pavillon de complaisance et opérant sous registre secondaire – afin d'éviter les conséquences désastreuses d'un secteur complètement déréglementé où règnent la concurrence déloyale et le dumping social. Une approche similaire au Jones Act adopté aux États-Unis illustre la manière dont cet objectif pourrait être atteint via une réglementation de l'ensemble du transport maritime à l'intérieur de l'UE et la définition d'exigences pour les conditions sociales et d'emploi de tous les gens de mer. Cette approche permettra aux normes européennes de prévaloir et donnera aux gens de mer européens la possibilité de suivre des formations et de faire carrière dans le secteur du transport maritime.
2. **Une refonte de la directive sur les conditions des équipages pour les services de fret, de transbordeurs et de transport de voyageurs entre les États membres** doit être soumise par le législateur européen, afin de garantir des conditions de concurrence équitables pour tous les gens de mer qui font du commerce ou établissent des échanges commerciaux réguliers et exclusifs dans l'UE. Cette directive doit également enrayer la spirale à la baisse des salaires et les pratiques discriminatoires fondées sur la nationalité et/ou le lieu de résidence ou d'immatriculation du pavillon. Ce cadre législatif tant attendu devrait garantir que les conditions d'emploi à bord d'un navire opérant entre différents États sont ceux du pays qui applique les normes les plus favorables - en d'autres termes, un nivellement vers le haut. En outre, l'ETF recommande l'adoption d'urgence d'un cadre légal établissant le droit des États membres à stipuler les conditions s'appliquant aux équipages sur les navires assurant des services offshore dans leurs eaux territoriales.
3. **Colmater les failles des aides d'État au transport maritime** : Les aides d'État ne prévoyaient pas l'effondrement du nombre de gens de mer européens ou du tonnage enregistré en Europe, sans parler de la hausse continue de l'utilisation des pavillons de complaisance. L'argent des contribuables européens subventionne l'emploi et l'exploitation de gens de mer non européens, tandis que les armateurs profitent des bas salaires, des conditions d'emploi précaires et de la détérioration des conditions de travail qui caractérisent le modèle d'équipage peu coûteux. Les failles doivent être colmatées. Par exemple, les entreprises qui utilisent la double immatriculation pour tirer parti de la taxation au tonnage, l'utilisation de navires affrétés et l'utilisation d'agences de recrutement peu recommandables, y compris d'agences situées en dehors de l'UE des Vingt-Huit. L'octroi des futures aides d'État



devrait en outre être strictement réservé à l'emploi de ressortissants de l'UE dans le cadre des registres de pavillons nationaux. Les registres secondaires doivent être autorisés uniquement lorsqu'il existe des avantages avérés en faveur de l'emploi de gens de mer européens.

4. **Lutter contre la tendance répandue aujourd'hui de criminaliser les gens de mer et trouver un moyen d'imposer l'idée d'une transposition dans le droit communautaire des directives de l'OMI/OIT sur le traitement équitable des gens de mer en cas d'accident maritime et du Code de l'OMI pour la conduite des enquêtes sur les accidents et incidents de mer.**
5. **Maintenir la formation de qualité, l'enseignement et les normes de qualification au cœur de notre programme** tout en explorant les possibilités de revoir les programmes d'enseignement et de formation actuels dans les secteurs du transport maritime et apparentés. Améliorer la formation, le recrutement, les perspectives d'emploi et la rétention des gens de mer européens tout en s'assurant que les transporteurs allouent aux stagiaires un nombre suffisant de postes à quai afin de faciliter le déroulement de leur stage et leur entrée dans le marché de l'emploi dans le secteur.
6. **Assurer des conditions d'emploi plus sûres à bord des navires qui se livrent au commerce dans les eaux européennes**, en respectant les obligations concernant le nombre maximal d'heures de travail et le nombre minimal d'heures de repos pour les officiers et les matelots, ainsi qu'en appliquant des **barèmes d'équipage appropriés, obligatoires et transparents** pour les fonctions requises, afin de garantir la sécurité de l'exploitation des navires au-delà des limites territoriales nationales.
7. Conférer à tous les gens de mer travaillant à bord de navires battant pavillon d'un État membre **le droit de jouir d'une**

couverture sociale et d'une retraite d'État – indépendamment de leur nationalité et de leur lieu de résidence – reconnu par l'UE et par les autorités des États membres.

8. **Aider le secteur à faire plus d'efforts pour réduire son empreinte écologique**, tout en s'assurant que toute réglementation soit basée sur le principe de non-discrimination fondée sur le pavillon. En outre, il convient de considérer de recourir au programme d'aides d'État pour moderniser la flotte européenne et la rendre plus écologique, notamment en ce qui concerne l'exposition des gens de mer aux particules potentiellement nocives (émissions de sulfates et de nitrates), même si tout subside public doit être accompagné d'un investissement correspondant de la part des armateurs et assorti d'embauche de gens de mer européens sur les navires ainsi modernisés.
9. **Appliquer le concept de transport équitable au transport maritime**. Ce concept est conçu de sorte à offrir aux gens de mer des conditions équitables dans la chaîne d'approvisionnement en ce qui concerne la sécurité de leur emploi et de meilleures conditions de vie et de travail à bord des navires. Il s'agit également de récompenser les armateurs qui s'engagent à respecter les critères spécifiques d'un badge « Transport équitable ».
10. **Casser l'image d'un secteur dominé par les hommes**. À l'heure où tous les modes de transports prennent les questions d'égalité très au sérieux et, conséquemment, attirent plus les femmes, le secteur maritime reste l'exception. Le taux de femmes parmi le personnel maritime reste en effet très faible. Il convient de soutenir les initiatives visant à rendre le secteur plus attrayant pour les femmes. À cet égard, il convient de prêter une attention particulière à : l'image de la profession maritime ; les politiques de formation, de recrutement et de plan de carrière ; la nécessité d'offrir un environnement de travail où le harcèlement est proscrit ; la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille sur le modèle de certains pays d'Europe où les femmes sont déjà plus présentes dans le transport maritime.





Problématique

Les ports européens sont très différents les uns des autres de par leur taille, la technologie utilisée, le type de fret, l'organisation du travail et leur propriétaire. Il est dès lors difficile d'identifier un dénominateur commun au niveau de l'UE sans imposer une approche unique. Il s'agit également de l'une des raisons pour lesquelles les propositions législatives soumises jusqu'à présent au niveau de l'UE n'ont pas été bien accueillies par une partie du secteur.

Le secteur portuaire est par tradition fortement syndicalisé. De plus, les ports constituant un maillon essentiel dans la chaîne de transport, ils jouissent généralement d'un plus grand pouvoir de négociation que les travailleurs des autres modes de transport. De manière générale, après avoir lutté contre la précarisation et mis en place des systèmes pour garantir la sécurité de l'emploi, les travailleurs portuaires bénéficiaient donc ces dernières décennies de conditions de travail équitables dans plusieurs ports de l'UE. La situation a toutefois changé dans les années 1990, lorsque de nombreux pays de l'UE ont commencé à libéraliser et/ou à privatiser leurs ports. Outre la libéralisation de la manutention du fret, une réalité dans la vaste majorité des ports en Europe avec des conséquences significatives sur les travailleurs, l'accent a été placé sur la libéralisation du travail portuaire. C'est dans ce contexte que les tentatives récentes et actuelles de démanteler les régimes de travail portuaires (souvent dénommés « bassins de main-d'œuvre ») doivent être envisagées. Ces tentatives ont pris la forme de propositions législatives au niveau de l'UE, de réformes portuaires nationales et de procédures d'infraction. Lorsque ces tentatives ont été menées à leur terme, les conditions de travail des travailleurs portuaires se sont dégradées et, de manière générale, la précarisation a refait surface. Jusqu'à présent, la politique portuaire européenne repose surtout sur une approche dogmatique qui met sur un pied d'égalité la libéralisation et l'augmentation de l'efficacité sans tenir compte des facteurs sociaux.

À l'heure actuelle, des éléments tels que l'automatisation, la surcapacité et la concurrence avec les ports situés en dehors de l'UE préoccupent tout particulièrement les travailleurs portuaires en raison de leurs incidences négatives potentielles sur les conditions de travail. Ils doivent en outre combattre l'image stéréotypée négative de leur travail et de leurs conditions de travail.



Objectif

1. Lutter contre le retour de la précarisation
2. Éradiquer la libéralisation dogmatique qui ne tient pas compte des facteurs sociaux
3. Éviter les incidences négatives de l'automatisation, de la surcapacité et de la concurrence avec des ports situés en dehors de l'UE sur les conditions de travail des dockers européens

Solutions

1. Abandonner toute tentative d'élaborer une législation sur l'accès au marché au niveau de l'UE et retirer ce chapitre sur l'accès au marché du règlement (2013) 296 final proposé.
2. Élaborer des politiques et des plans d'investissement permettant la coordination interportuaire et intraportuaire, afin d'éviter une expansion non maîtrisée des ports : ce faisant, la surcapacité devrait être minimisée, ainsi que ses incidences sociales et environnementales.
3. S'abstenir de lancer des procédures d'infraction contre des États membres de l'UE concernant l'organisation du travail portuaire et, lorsque des ajustements s'avèrent nécessaires, promouvoir la négociation entre les partenaires sociaux.
4. Permettre aux ports de l'UE qui doivent entrer en concurrence avec des ports situés en dehors de l'UE de profiter de mesures leur permettant de rester compétitifs et donc de protéger leurs emplois, telles que l'établissement de régimes fiscaux spéciaux et de zones économiques spéciales.
5. Rendre l'application de la directive 2001/23/CE obligatoire en cas de changement de prestataire de services.
6. Inclure des clauses sociales définissant des critères sociaux parmi les exigences minimums à remplir par les concessionnaires et les sous-traitants prestant des services portuaires ou une partie de ces services.
7. Inclure des clauses sociales dans les plans et fonds d'investissement destinés au financement des infrastructures et installations portuaires.
8. Réaliser des analyses d'impact ex-ante rigoureuses sur les effets socio-économiques qu'auraient sur les ports de l'UE des investissements européens directs et indirects dans les ports des pays voisins de l'UE.
9. Négocier avec les syndicats les modalités de l'introduction d'installations terminales automatisées et semi-automatisées.
10. Mettre en œuvre dans la législation européenne la convention 137 de l'OIT sur le travail dans les ports.





Problématique

Fragmentation verticale

La Commission européenne considère que le secteur logistique est un élément crucial pour le fonctionnement efficace du marché interne, étant donné qu'un secteur logistique fonctionnant de façon optimale est la clé indispensable de la libre circulation des marchandises. Le secteur logistique contribue de façon substantielle au PIB et également à l'emploi au sein des États membres. Le secteur a l'air de bien se porter, mais dans le même temps, toujours selon la Commission européenne, le rendement est quelque peu entravé. Les raisons suivantes ont été identifiées : l'augmentation des coûts logistiques du transport principal ; l'impact environnemental négatif vu la hausse des émissions et l'énorme empreinte carbone, et enfin et surtout, il y a la question pertinente du manque de personnel, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.



Toutefois, en raison de la concurrence accrue des prix, il y a une pression exercée sur les marges bénéficiaires et les opérateurs se livrent une âpre concurrence pour s'arracher les parts de marché. Les modèles et les structures d'entreprise sont fragmentés verticalement et les relations et les conditions de travail/emploi varient énormément selon le niveau de prestation de services dans lequel se trouvent les travailleurs. En haut de la chaîne de prestation, on retrouve les grandes corporations transnationales. Elles octroient des contrats de service à leurs partenaires commerciaux. Le deuxième niveau se compose des petites et moyennes entreprises qui négocient des contrats directement. Tout en étant formellement des acteurs indépendants, celles-ci dépendent de l'entreprise transnationale. Au troisième niveau, on retrouve les indépendants, ou encore une autre petite entité de sous-traitance. Plus on descend cette

chaîne, plus le niveau de précarité augmente et les travailleurs en bas de l'échelle sont le moins protégés par des conventions collectives, par le droit du travail et par des dispositions de santé et de sécurité.

Secteur informel assorti de l'accroissement de l'intensité de la charge de travail

Les conditions de travail dans tous les segments du travail logistique regroupent les mêmes caractéristiques :

- Haut niveau de pratiques informelles dans les différents processus
- Hausse de l'intensification du travail (qualité et quantité de la charge de travail)
- Augmentation de la surveillance au travail

Les travailleurs logistiques se retrouvent en position de faiblesse concernant leur possibilité de négocier/réglementer leurs conditions de travail. Les relations employeurs/employés sont facilement et fréquemment mises à mal par le biais de l'interprétation des contrats de travail à l'avantage des employeurs. Tandis que les employés sont toujours, en principe, couverts par le droit du travail, le personnel indépendant dépend entièrement des conditions contractuelles dictées par le fournisseur de services et l'entrepreneur général.

Souvent les travailleurs logistiques sont payés au rendement. Cela signifie, dans la pratique, que leur temps de travail s'étend de 10 à 15 heures par jour, au mépris des réglementations (du droit du travail) sur le temps de travail, de repos, les heures supplémentaires et les avantages. Les mêmes conditions s'appliquent aux indépendants mais ils encourent le risque supplémentaire inhérent à leur propre activité. Dans certains cas, ils doivent même s'acquitter de pénalités si certains critères de rendement ne sont pas remplis.

L'informalisation fonctionne dans les deux sens. D'une part, elle vient d'en haut : les fournisseurs de services usent de leur pouvoir contractuel, économique et social pour externaliser les risques et réduire les coûts. D'autre part, elle vient d'en bas étant donné que les travailleurs eux-mêmes participent activement à la recherche de manières de contourner le droit du travail, de moyens de paiements non déclarés et de manières de contourner les contrôles pour pouvoir survivre.



L'intensité du travail augmente. Le travail est bien plus complexe que ce qu'on peut penser. Il ne s'agit pas seulement de contraintes physiques mais le travail implique aussi de hauts degrés de stress psychique étant donné que les travailleurs doivent trouver un équilibre entre un grand nombre d'exigences contradictoires.

Pour couronner le tout, les technologies de surveillance analogique exercent une pression sur le niveau de rendement des travailleurs. Tous leurs faits et gestes peuvent être retrouvés. Le contrôle électronique permet aux employeurs et aux entrepreneurs de surveiller le rendement des travailleurs et de rationaliser le travail à effectuer au détriment du travailleur.

Pénurie de personnel qualifié

Le manque de personnel est en grande partie attribué à l'image négative véhiculée par les professions logistiques, couplée à un investissement insuffisant dans l'enseignement et la formation professionnelle. Le manque de personnel est en train de menacer l'avenir du secteur logistique européen. Le phénomène a déjà atteint des

proportions considérables et représente désormais une véritable source d'inquiétude. L'augmentation des responsabilités assortie à l'émergence de nouveaux défis (nouvelles réglementations à l'échelle internationale) va de pair avec la nécessité de nouvelles aptitudes professionnelles et requiert des programmes de formation actualisés pour s'adapter à un environnement professionnel en mutation. De surcroît, souvent, le secteur logistique ne parvient pas à fournir les bases nécessaires à une carrière épanouissante et gratifiante.

Le secteur logistique européen a connu et connaît toujours de nombreuses difficultés pour relever les défis démographiques à venir. Cette tendance inquiétante s'est même accentuée avec le besoin actuel de davantage de transports combinés et, en général, de transport durable. Il y a même le risque de perdre la masse critique de ressources humaines capables de garantir la concurrence. Tout ceci appelle à une amélioration des conditions de travail - car il s'agit là d'un facteur indispensable pour rendre les professions logistiques plus attractives - au renforcement des compétences par le biais de programmes de formations modernisés et actualisés,

et à de meilleures perspectives de carrière.

La formation et l'enseignement sont les pierres angulaires non seulement du recrutement mais également du maintien de la main-d'œuvre. En effet, la menace de la perte progressive de savoir-faire en Europe devient une réalité. Il faudrait envisager une meilleure adéquation entre les compétences requises du secteur et l'offre au sein de formations et de cours flexibles et abordables.

Objectifs

1. En vue de mettre un terme à la fragmentation verticale, il convient de mettre en place des définitions précises qui opèrent une distinction claire entre le statut d'employé et le statut d'indépendant. Les faux indépendants ont le plus de risques de pâtir de la pression exercée d'en haut comme d'en bas, et sont ceux qui risqueront le plus de contourner les dispositions légales pour pouvoir survivre.
2. Créer un environnement de travail plus social pour le secteur de livraison de colis en commençant par faire respecter les temps de travail et de repos dans ce sous-secteur du transport.
3. Il faut créer au sein du secteur logistique des règles du jeu équitables et durables et une concurrence juste. De nombreux entrepreneurs

s'aventurent dans le secteur dans l'espoir de gains rapides, en faisant des dégâts immenses par leur mépris de la législation sociale et du droit du travail.

4. Mettre en place des programmes de formation et d'enseignement basés sur les compétences dans le but de rendre le secteur logistique plus attractif pour les jeunes générations. Ces programmes de formation et d'enseignement permettront d'encourager davantage la mobilité professionnelle, et partant, offriront plus de possibilités. Un système de formation périodique et permanente devrait aussi être mis en place, ce qui fournirait aux travailleurs logistiques un parcours professionnel.

Solutions

1. La mise en place d'une définition européenne et de critères pour les indépendants dans le but de mettre un terme au phénomène des faux indépendants. Si un travailleur est indépendant avec un seul client qui définit ce qu'il doit livrer, à qui, à quelle heure et à quel prix, et qui lui fait utiliser ses véhicules/camions et porter ses uniformes, alors le travailleur n'est pas un indépendant mais un employé. Ces critères doivent comporter des dispositions



sur le nombre de clients (au moins cinq clients différents) et sur le fait qu'il ne peut y avoir de rapport hiérarchique entre les deux. Si le travailleur n'est pas responsable de ce qu'il fait, il ne peut être considéré comme indépendant.

2. Le secteur de la livraison de colis devrait faire l'objet de plus de réglementations et de surveillance quant au respect des dispositions du droit du travail et des bonnes pratiques en matière de sécurité. Le secteur des colis devrait relever de la législation sur le tachygraphe numérique, comme c'est le cas pour le transport routier (y compris pour les véhicules de moins de 3.5 tonnes) et les temps de travail et de repos devraient obligatoirement être enregistrés et surveillés.
3. Il faudrait rédiger un cadre européen/une législation européenne pour les sous-traitants lors de leur arrivée sur le marché. Presque tout le monde peut devenir entrepreneur sur le terrain, ce qui génère une concurrence féroce. Qui plus est, il n'est pas nécessaire de fournir des preuves de compétences, d'aptitudes ou de qualifications. Dans ce secteur, tous les employés doivent se prévaloir de multiples aptitudes/compétences et doivent fournir des preuves par des certificats. Dès lors, les entrepreneurs devraient être assujettis au même traitement

et fournir des preuves attestant du fait qu'ils sont capables de créer, d'organiser et gérer une entreprise et qu'ils connaissent le droit et la réglementation à respecter pour le secteur auquel ils se destinent. Si tel était le cas, chaque entrepreneur serait responsable en cas d'échec.

4. Une plate-forme pédagogique européenne, similaire à Edinna, devrait être mise en place pour le secteur européen de la navigation intérieure. Il faut développer en coopération avec les partenaires sociaux européens des programmes de formation et d'enseignement basés sur les compétences, qui améliorent davantage la mobilité des travailleurs. Un système de formation périodique et permanente devrait aussi être mis en place, ce qui fournirait aux travailleurs logistiques un parcours professionnel.



European Transport Workers' Federation
Galerie AGORA
Rue du Marché aux Herbes 105/Boîte 11
B-1000 Bruxelles
+32 (0) 2 285 46 60
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org



L'ETF représente plus de 3,5 millions de travailleurs des transports issus de plus de 230 syndicats des transports et de 41 pays européens dans les secteurs suivants : transport ferroviaire, transport routier et logistique, transport maritime, navigation fluviale, aviation civile, infrastructures portuaires, tourisme et pêche.



**EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION**