

Travailler sur les corridors de fret ferroviaire

MANUEL SYNDICAL



- > **Anticiper**
- > **Agir**
- > **Collaborer**



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION

N'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait
des informations contenues dans ce document

Travailler sur les corridors de fret ferroviaire

MANUEL SYNDICAL

- > **Anticiper**
- > **Agir**
- > **Collaborer**

Auteurs

Anneke Goudswaard, Wouter van der Torre,
Sarike Verbiest, TNO Work and Employment,
Pays-Bas

Directeur de projet

Sabine Trier, ETF

Remerciements aux partenaires du projet

VIDA	Autriche
ACOD-CGSP	Belgique
EVG	Allemagne
VDSzSz	Hongrie
FILT-CGIL	Italie
FNV Bondgenoten	Pays-Bas
SEKO	Suède

Publication

ETF, Bruxelles, 2013



Avec le soutien de l'Union européenne

Table des matières

1	Introduction	4
1.1	But du projet WOC	4
1.2	Méthodologie	4
1.3	Objectif du manuel	5
2	Corridors de fret ferroviaire : Introduction	6
2.1	L'objectif européen d'un transport fluide de fret ferroviaire le long de corridors transnationaux de fret ferroviaire	6
2.2	Qu'est-ce qu'un corridor de fret ferroviaire ?	7
2.3	La structure de gouvernance d'un corridor	10
2.4	Plan de mise en œuvre des corridors et étude sur le marché des transports	12
2.5	Comment suivre l'évolution ?	13
3	Comprendre le contexte : Réfléchir sur les tendances et les évolutions des services transfrontaliers de fret ferroviaire	14
3.1	Évolutions techniques, politiques et organisationnelles sur le marché européen du fret ferroviaire	14
3.2	Évolution des flux de fret et contexte économique	17
3.3	Incitants et obstacles à des services transfrontaliers fluides	18
3.4	Des services transfrontaliers fluides impliquent-ils automatiquement que les conducteurs de locomotives passent plus souvent les frontières ?	20
3.5	Services transfrontaliers fluides et risque de dumping social	21
3.6	Résumé : Que peuvent faire les syndicats ?	22



4	Évolution du paysage organisationnel	23
4.1	Évolution du paysage organisationnel	23
4.2	Différences entre petites nouvelles compagnies et anciens opérateurs historiques	25
4.3	Inventaire : étapes à suivre	28
4.4	Inventaire : inventaire des caractéristiques pertinentes des compagnies	29
4.5	Résumé : Que peuvent faire les syndicats ?	32
5	WOC – Anticipation des changements et coopération syndicale : actions possibles	34
5.1	Actions possibles au niveau de l'UE	34
5.2	Actions possibles au niveau des corridors et actions bilatérales	36
5.3	Actions possibles au niveau national	39
5.4	Actions possibles au niveau des entreprises et des lieux de travail	39
5.5	Résumé : Que peuvent faire les syndicats ?	40
<i>Annexe 1a</i>	Corridor Rhin-Alpes (RFC1) – faits et chiffres	42
<i>Annexe 1b</i>	Corridor oriental (RFC7) – faits et chiffres	46
<i>Annexe 1c</i>	Corridor central nord-sud (RFC3) – faits et chiffres	50
<i>Annexe 2</i>	Atelier intersectoriel sur les terminaux stratégiques	53
<i>Annexe 3</i>	Questionnaire du WOC	55



1 Introduction

1.1 But du projet WOC

En 2010, les législateurs européens ont adopté une directive qui oblige les États membres de l'UE à créer 6 corridors de fret ferroviaire (RFC) d'ici 2013 et 3 corridors supplémentaires d'ici 2015. Ce concept de corridor vise à promouvoir en Europe des services transfrontaliers fluides de transport ferroviaire de fret sur de longues distances. Pour les institutions européennes, il s'agit d'un instrument permettant d'atteindre l'objectif du Livre blanc sur les transports de l'UE, à savoir faire passer 30% du fret longue distance (> 300 km) de la route au rail et au transport par voie navigable d'ici 2030 et 50%, d'ici 2050. Toutefois, la décision stratégique de concentrer le transport transfrontalier longue distance sur des corridors déterminés aura une incidence sur l'emploi dans le secteur du fret ferroviaire et sur les conditions de travail, en particulier des conducteurs de locomotives employés par des entreprises qui se livrent une concurrence directe sur un corridor ainsi qu'entre pays voisins le long d'un corridor.

Le projet WOC de l'ETF – Travailler sur les corridors de fret ferroviaire – vise à faire connaître ces évolutions et à y sensibiliser. Il entend contribuer à améliorer la compréhension et l'anticipation de l'impact du développement d'un transport transfrontalier fluide de fret ferroviaire sur le personnel du secteur ferroviaire et à promouvoir une coopération syndicale transfrontalière en vue de favoriser une meilleure gestion des changements.

Le développement de services transfrontaliers le long des corridors de fret ferroviaire peut amener le transport ferroviaire de fret à se concentrer sur des

services de trains complets au détriment de chargements sur wagons isolés. Certains pays pourraient devenir des pays de transit uniquement et subiraient, de ce fait, un impact considérable sur l'emploi. Des différences de conditions de travail et de rémunération entre les pays situés le long d'un corridor pourraient entraîner des pratiques de dumping social entre pays voisins. L'arrivée passée ou présente de nouvelles sociétés sur le marché suscite des questions quant à la représentation des travailleurs, à la garantie des droits collectifs et à la coopération transfrontalière qu'entretiennent les syndicats pour échanger des informations sur les entreprises, les conditions et les pratiques. Les deux accords des partenaires sociaux européens ne couvrent qu'une partie de l'impact potentiel (règles sur les temps de travail et de repos et sur les qualifications des conducteurs).

Les représentants des syndicats et des travailleurs doivent être conscients des activités potentielles et, donc, des évolutions de l'emploi le long des différents corridors ; ils doivent comprendre la gouvernance du corridor ainsi que l'impact social et doivent renforcer la coopération transfrontalière.

1.2 Méthodologie

La clé de voûte de ce projet a été l'organisation par l'ETF de trois ateliers avec des représentants syndicaux et d'autres membres de l'ETF, sur trois corridors de fret ferroviaire sélectionnés, à savoir :

1. le Corridor de fret ferroviaire 3 « Corridor central nord-sud »/ Corridors RNE 1 et 4 ; pays concernés : Suède, Danemark, Allemagne et Italie ;



2. Corridors de fret ferroviaire 1 « Corridor Rhin-Alpes » et 2 « Corridor Benelux-France »/ RNE 2 et 5 ; pays concernés : Pays-Bas, Belgique, Allemagne, Luxembourg, France, (Suisse) et Italie ;
3. Corridor de fret ferroviaire 7 « Corridor oriental »/RNE 9 ; pays concernés : Autriche, Hongrie, République tchèque, Slovaquie et Roumanie.

En préparation de ces ateliers, TNO a recueilli des informations concernant le développement actuel et planifié des trois corridors sélectionnés et le développement du trafic de fret ferroviaire sur ces corridors. À cette fin, il a étudié des documents existants et a envoyé un questionnaire à tous les représentants syndicaux, pour répertorier les entreprises qui opèrent actuellement sur les trois corridors sélectionnés, décrire les profils de ces entreprises et les conditions de travail et préciser s'il existe ou non des structures de représentation des travailleurs et des conventions collectives. Le présent rapport a été rédigé sur la base de la littérature, des questionnaires et des débats qui ont eu lieu pendant les ateliers.

1.3 Objectif du manuel

Le présent manuel syndical sur les corridors de fret ferroviaire constitue un outil pratique qui permet aux syndicats et aux membres des comités d'entreprise de trouver, d'une part, des informations et, d'autre part, des suggestions d'actions syndicales concrètes.

Il poursuit plusieurs objectifs :

- Informer les syndicats et les membres des comités d'entreprise sur le concept de corridor de fret ferroviaire européen, sa structure et le fonctionnement de la gestion des corridors ;
- Les informer sur quelques tendances générales dans le transport de fret ferroviaire, dont ils pourraient tenir compte lorsqu'ils anticipent les évolutions sur leur propre corridor ;
- Suggérer des façons de recueillir des informations sur les entreprises actives sur les corridors en question, sur leur profil et sur les conditions de travail et tous autres renseignements pertinents pour dresser un état des lieux utile ;
- Émettre des suggestions concrètes d'actions syndicales afin d'anticiper les évolutions et de lutter ensemble contre le dumping social.

Les informations données sur les trois corridors sélectionnés illustrent la démarche que peuvent suivre les syndicats pour dresser l'état des lieux sur les autres corridors qui n'ont pas été pris en considération dans le projet WOC de l'ETF.

La surveillance du développement du marché du fret ferroviaire, la collecte d'informations sur les profils d'entreprises et sur les conditions de travail concrètes et la mise sur pied d'une coopération syndicale transfrontalière constituent un processus qui s'inscrit dans la durée. Le présent manuel entend aider et motiver le lecteur à poursuivre ce processus.



2. Corridors de fret ferroviaire : Introduction

Dans ce chapitre, nous donnons des informations générales sur le concept de corridor de fret ferroviaire (RFC).

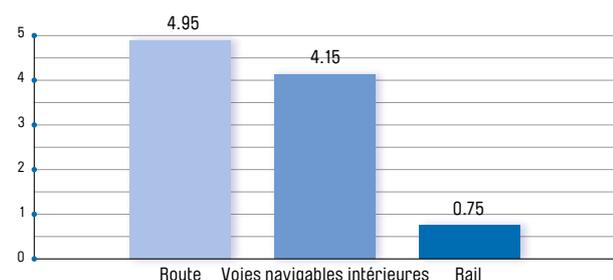
Contenu

1. L'objectif européen d'un transport fluide de fret ferroviaire le long de corridors transnationaux de fret ferroviaire
2. Qu'est-ce qu'un corridor de fret ferroviaire ?
3. La structure de gouvernance d'un corridor
4. Plan de mise en œuvre des corridors et étude sur le marché des transports
5. Comment suivre l'évolution ?

2.1 L'objectif européen d'un transport fluide de fret ferroviaire le long de corridors transnationaux de fret ferroviaire

Les corridors de fret ferroviaire sont un instrument qui doit rendre le transport international de fret ferroviaire plus rapide et plus efficace et qui doit amener plus de fret sur le rail, d'après la Commission européenne et les législateurs européens. Actuellement, l'empreinte environnementale de services de transport spécifiques est un des paramètres les plus importants utilisés pour évaluer la durabilité d'un mode de transport particulier et du secteur du transport en général. **Comparé au transport routier et au transport maritime et fluvial, le transport ferroviaire génère le taux d'émissions de CO₂ le plus bas et est le mode le plus économe en énergie**, comme le montre la Figure 2.1.

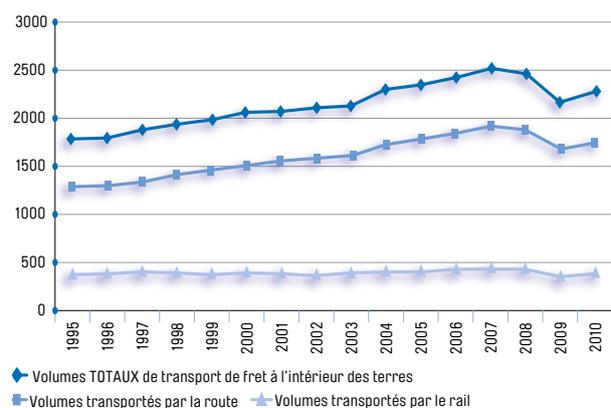
Figure 2.1 Transport de 100 tonnes de fret, de Bâle au port de Rotterdam – comparaison des émissions de CO₂ (en tonnes)



Source: Ecological Transport Information Tool (EcoTRANSIT), 2012

Or, actuellement, la plupart des marchandises sont encore transportées par la route : en 2010, le transport routier de fret en Europe a totalisé 1 756 milliards de tkm alors que le fret ferroviaire n'atteignait que 390 milliards de tkm¹. Au fil des ans, le déséquilibre s'est creusé entre les parts de marché du transport routier et du transport ferroviaire, comme l'illustre la Figure 2.2. C'est pourquoi **des mesures sont prises pour renforcer la compétitivité du fret ferroviaire et pour stimuler un glissement de mode vers le rail**.

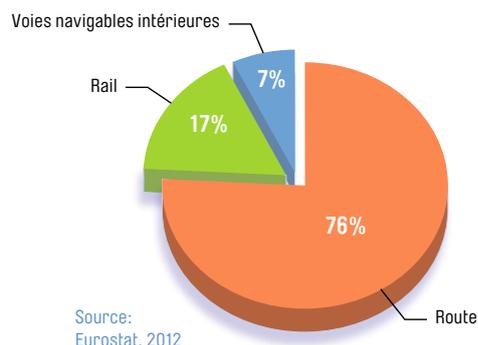
Figure 2.2 Volumes traités par le transport ferroviaire et le transport routier dans l'UE-27, de 1995 à 2010



Source: Eurostat, EU transport in figures: statistical pocket book 2012

¹ 1 Tkm : tonne-kilomètre, soit le service consistant à transporter 1 000 kilogrammes de charge utile sur une distance d'un kilomètre.

Répartition modale du transport intérieur de fret dans l'UE-27, 2010



La Commission européenne a formulé des objectifs spécifiques pour le transport du fret dans le « Livre blanc. Feuille de route pour un espace européen unique des transports — Vers un système de transport compétitif et économe en ressources » (voir Encadré 2.1).

Box 2.1 Objectifs du « Livre blanc, Feuille de route pour un espace européen unique des transports — Vers un système de transport compétitif et économe en ressources »

Cette feuille de route énumère 40 initiatives concrètes pour la prochaine décennie, en vue d'élaborer un système de transport compétitif qui augmentera la mobilité, éliminera les principaux obstacles dans des domaines clés et stimulera la croissance et l'emploi. Par ailleurs, la dépendance de l'Europe à l'égard du pétrole importé et les émissions de carbone dues au transport doivent être réduites de 60% d'ici 2050.

Voici les objectifs clés :

- Éliminer des villes les voitures utilisant des carburants traditionnels ;
- porter à 40% la part des carburants durables à faibles émissions de CO₂ dans l'aviation ; réduire d'au moins 40% les émissions du transport maritime ;
- Faire passer 50% du transport interurbain de passagers et de fret sur de moyennes distances de la route au rail et au transport par voie navigable.
- Toutes ces mesures contribueront à réduire de 60% les émissions dues au transport d'ici le milieu du siècle.

Le texte complet de ce livre blanc est consultable sur la page :

[http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011_white_paper/white_paper_com\(2011\)_144_fr.pdf](http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011_white_paper/white_paper_com(2011)_144_fr.pdf).

Un des principaux objectifs de ce Livre blanc est d'atteindre un glissement de 30% du transport de fret de la route vers le rail et vers les voies navigables intérieures d'ici 2030. **Pour 2050, l'UE entend faire passer 50% du fret de la route vers le rail/les voies navigables.** Les services de transport sur des distances de plus de 300 km devraient passer de la route au rail et aux voies navigables. La distance de 300 km constitue le seuil de rentabilité par rapport au transport routier en termes de coûts pour le client. **La Commission européenne veut atteindre ce glissement vers le transport ferroviaire en mettant sur pied un transport fluide de fret ferroviaire le long de corridors de fret ferroviaire transnationaux** (Règlement UE 913/2010). En outre, **elle estime que pour accroître la part de marché du transport de fret ferroviaire, il faut stimuler la concurrence et autoriser l'entrée sur le marché de nouveaux opérateurs ferroviaires (privés).** La politique de libéralisation visant à créer un « Espace ferroviaire européen unique » est l'instrument qui permettra cette évolution, via divers Paquets ferroviaires². La réalité s'avère toutefois bien différente. Par exemple, en Allemagne, il n'y a plus de compagnies importantes réellement privées de fret ferroviaire. Les compagnies privées de fret ferroviaire sont rachetées par les compagnies ferroviaires publiques, qui ont développé des structures transnationales.

2.2 Qu'est-ce qu'un corridor de fret ferroviaire ?

Qu'entend la Commission européenne par transport fluide de fret ferroviaire le long de corridors de fret ferroviaire transnationaux ? **Un corridor de fret ferroviaire (RFC) est un axe ferroviaire international préconstruit.** Pour devenir opérationnels, les RFC doivent créer des « guichets uniques », où les opérateurs doivent pouvoir demander un sillon international, au lieu de traiter avec différentes autorités nationales. De plus, les procédures de gestion du trafic doivent être harmonisées le long du corridor de fret ferroviaire et l'infrastructure doit être conçue selon les exigences du marché. C'est pourquoi il est crucial de renforcer la coopération à tous les niveaux – et en particulier entre gestionnaires d'infrastructures (voir aussi Encadré 2.2) – le long de RFC sélectionnés. **Au total, 9 corridors ont été créés en Europe, dont six doivent être opérationnels à la fin de 2013 et trois, à la fin de 2015** (voir tableau 2.1). Un RFC est opérationnel lorsque tous les points d'action du plan de mise en œuvre ont

² Pour les Paquets ferroviaires, voir : <http://ec.europa.eu/transport/modes/rail/packages/>

été exécutés. De plus amples informations sur le plan de mise en œuvre sont données à la section 2.4.

Traditionnellement, sur un corridor, plusieurs activités se déroulent aux frontières : changements de locomotives, changements de conducteur, vérification des licences, vérifications techniques et contrôle des marchandises. **Le transport fluide de fret réduira les changements de locomotives et de conducteurs aux**

gares frontalières et accroîtra le nombre de conducteurs passant les frontières et roulant sur de plus longues distances. Les vérifications techniques ne se feront plus aux gares frontalières mais pourront être effectuées en n'importe quel endroit du corridor. Les corridors de fret ferroviaire sont avant tout conçus pour des services de trains complets (blocs) et de navettes (volumes élevés sur un itinéraire standard).

Tableau 2.1 Liste des corridors de fret ferroviaire initiaux

Corridor	États Membres	Itinéraires principaux	Dernière date de mise en œuvre
1. Corridor Rhin-Alpes	NL, BE, DE, IT	Zeebruges-Anvers/Rotterdam-Duisburg-[Bâle]-Milan-Gênes	10 nov. 2013
2. Corridor Benelux-France	NL, BE, FR, LU	Rotterdam-Anvers-Luxembourg-Metz-Dijon-Lyon/[Bâle]	10 nov. 2013
3. Corridor central nord-sud	SE, DK, DE, AT, IT	Stockholm-Malmö-Copenhague-Hambourg-Innsbruck-Vérone-Palermo	10 nov. 2015
4. Corridor atlantique	PT, ES, FR	Sines-Lisbonne/Leixões- Madrid-Medina del Campo/Bilbao/ San Sebastian-Irun-Bordeaux-Paris/Le Havre/Metz Sines-Elvas/Algésiras	10 nov. 2013
5. Corridor Baltique-Adriatique	PL, CZ, SK, AT, IT, SI	Gdynia -Katowice-Ostrava/Zilina-Bratislava/Vienne-/Klagenfurt - Udine- Venise/Trieste/ Bologne/Ravenne//Graz-Mari-bor-Ljubljana-Koper/Trieste	10 nov. 2015
6. Corridor méditerranéen	ES, FR, IT, SI, HU	Almería-Valence/Madrid-Saragosse/Barcelone-Marseille-Lyon-Turin-Milan-Vérone - Padoue/Venise - Trieste/Koper-Ljubljana-Budapest-Zahony (frontière hongro-ukrainienne)	10 nov. 2013
7. Corridor oriental	CZ, AT, SK, HU, RO, BG, EL	Bucarest-Constanta Prague-Vienne/ Bratislava-Budapest Vidin-Sofia-Thessalonique-Athènes	10 nov. 2013
8. Corridor central est-ouest	DE, NL, BE, PL, LT,	Bremerhaven/Rotterdam/Anvers-Aix-la-Chapelle/Berlin-Varsovie-Terespol (frontière entre la Pologne et la Biélorussie)/Kaunas	10 nov. 2015
9. Corridor est (corridor tchéco-slovaque)	CZ, SK	Prague - Horni Lide - Žilina-Košice- ierna nad Tisou - (frontière slovaque-ukrainienne)	10 nov. 2013

Source : Manuel sur le règlement relatif au réseau ferroviaire européen pour un fret compétitif (Règlement CE 913/2010).

Box 2.2 Objectifs du Corridor Rhin-Alpes (RFC 1)

Les gestionnaires d'infrastructures participant au corridor Rhin-Alpes, ainsi que les ministères nationaux des Transports, ont fixé les objectifs du corridor Rotterdam-Gênes. Il s'agit d'améliorer d'au moins 30% la qualité, la capacité et la durée des trajets de transport. Les moyens pour atteindre ces objectifs ont aussi été définis : assurer l'interopérabilité, éliminer les goulots d'étranglement dus aux infrastructures et mettre en œuvre un concept de service total. De nombreux projets sur ces thèmes stratégiques, tels que la simplification des procédures de congé aux frontières, font partie intégrante du programme du corridor. Pour plus d'informations, voir le site www.corridor1.eu.

Le règlement européen qui met en place les corridors de fret ferroviaire définit par ailleurs les structures administratives requises pour la conception et la gestion de ces corridors (gouvernance). La gouvernance d'un corridor de fret ferroviaire doit, en particulier, assumer les tâches suivantes :

- Définir et vendre des sillons internationaux pré-organisés pour le fret dans un guichet unique par corridor (C-OSS);
- Harmoniser les procédures de gestion du trafic le long de ce corridor (comme la longueur des trains et le poids brut des trains) ;
- Publier les paramètres du corridor complet (infrastructures ferroviaires et terminaux) et les conditions d'accès dans un document unique ;
- Définir les objectifs de performance à atteindre par le corridor ;
- Baser les activités susmentionnées sur la demande réelle du marché, déterminée à l'aide d'études de marché ;
- Coordonner les travaux d'aménagement d'infrastructures le long du corridor, afin d'éliminer les goulots d'étranglement ;
- Donner une priorité suffisante aux trains de fret, afin d'atteindre les objectifs de ponctualité (bien que les législations nationales donnent souvent la priorité au transport de passagers).

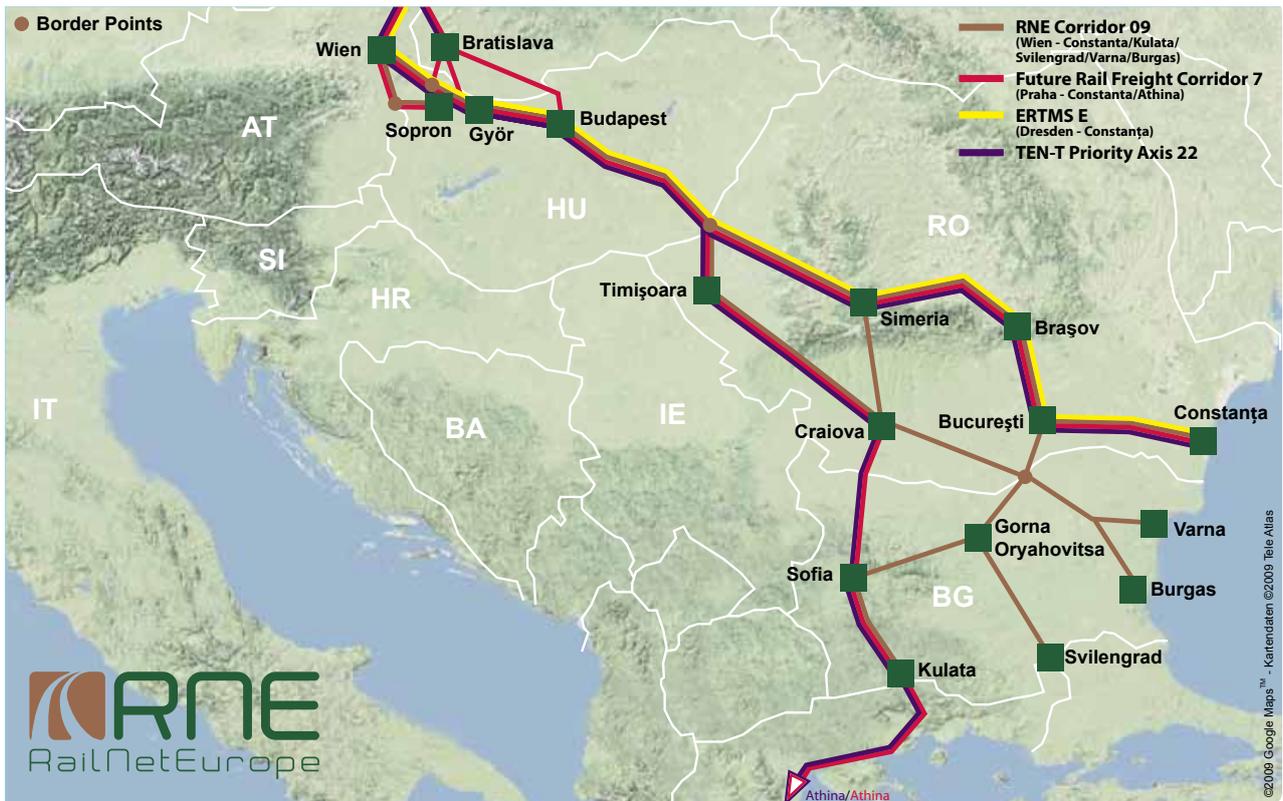
Encadré 2.3 Différents concepts de corridor

Le concept de RFC (Corridor de fret ferroviaire) est lié à plusieurs autres concepts. Ces concepts se chevauchent souvent sur certaines parties du réseau ferroviaire. Nous les expliquons ci-dessous.

1. Corridors RFC. Un RFC est un sillon international préconstruit doté de « guichets uniques », où les opérateurs doivent pouvoir demander un sillon international au lieu de traiter avec différentes autorités nationales. Les procédures de gestion du trafic sont harmonisées le long du RFC et les infrastructures sont conçues en fonction des exigences du marché.
2. Corridors RNE. Rail Net Europe (RNE) est une association fondée par une majorité des gestionnaires européens d'infrastructures ferroviaires et des organes d'attribution des sillons pour permettre un accès rapide et aisé au rail européen ainsi que pour améliorer la qualité et l'efficacité du trafic ferroviaire international. RNE traite les questions d'horaires et d'attribution de capacités le long des corridors et coordonne les investissements dans les infrastructures au sein des États membres. À cette fin, RNE a désigné ses propres corridors dans toute l'UE, corridors qui chevauchent souvent (en partie) les corridors RFC. RNE est chargée d'organiser la structure de gouvernance des Corridors de fret ferroviaire. Voir la page www.rne.eu pour plus d'informations sur les 11 corridors RNE.
3. Le RTE-T (Réseau transeuropéen de transport) se concentre sur les investissements dans les infrastructures, y compris dans le réseau ferroviaire. Plusieurs projets prioritaires du RTE-T incluent, par exemple, la construction d'un pont ou le creusement d'un tunnel. Pour plus d'informations sur les trente projets prioritaires, voir http://ec.europa.eu/transport/themes/infrastructure/ten-t-implementation/priority-projects/index_en.htm.
4. Corridors ERTMS : L'ERTMS (Système européen de gestion du trafic ferroviaire) est une norme européenne unique pour les systèmes de signalisation et de contrôle des trains, destinée à promouvoir l'interopérabilité. La mise en œuvre de l'ERTMS sera encouragée le long des corridors ERTMS ; les structures de gouvernance de l'ERTMS (s'il est mis en œuvre) constituent la base de la création des RFC. C'est pourquoi les RFC suivent pour la plupart un des corridors ERTMS A à F. Pour plus d'informations, voir <http://ec.europa.eu/transport/modes/rail/interoperability/ertms/>.

Le RFC7 nous permet d'illustrer la différence entre les concepts de corridor évoqués ci-dessus. Il suit en grande partie le corridor ERTMS E, comme l'illustre la Figure 2.4. De plus, le projet Axe prioritaire 22 du RTE-T constitue une partie importante de la création du RFC 7. Sans ce projet, le transport fluide n'est pas encore possible.

Figure 2.4 Carte des différents concepts de corridor..

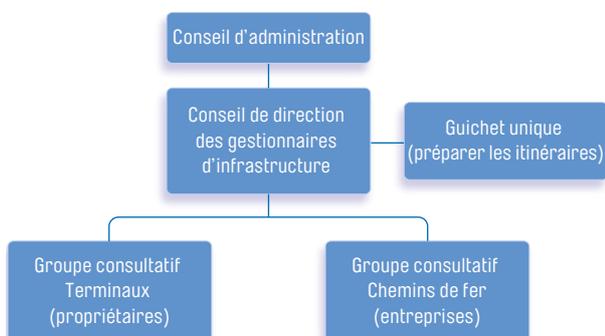


Source: retrack.demis.nl

2.3 La structure de gouvernance d'un corridor

Chaque RFC dispose d'une structure de gouvernance pour rendre le corridor fonctionnel. Cette structure comprend un Comité exécutif, un Comité de direction, un guichet unique et deux Groupes consultatifs (voir Figure 2.5).

Figure 2.5 Structure de gouvernance d'un Corridor de fret ferroviaire



- **Comité exécutif** : Le Comité exécutif d'un corridor se compose de représentants des autorités des États membres que traverse le sillon ferroviaire. Il est chargé de définir les objectifs généraux

du corridor de fret, de superviser le projet et de prendre les mesures nécessaires pour améliorer celui-ci. La participation de chaque État membre est obligatoire.

- **Comité de direction** : Les gestionnaires d'infrastructures doivent créer un Comité de direction. Ce Comité de direction a pour tâches de proposer les lignes et terminaux ferroviaires à inclure dans le corridor, de mettre en place sa structure, de définir toutes les procédures de travail internes et de créer deux Groupes consultatifs.
- **Guichet unique** : Le guichet unique est un outil de coordination pour la planification des itinéraires. Il fournit toutes les informations sur l'attribution des capacités et sur les conditions d'utilisation du RFC. Il doit privilégier le corridor plutôt que les intérêts nationaux. Le guichet unique du corridor se situe en un seul lieu sur le plan tant matériel que virtuel (sur l'Internet).
- **Groupes consultatifs** : Comme indiqué plus haut, le Comité de direction doit créer deux Groupes consultatifs. L'un se compose des entreprises ferroviaires intéressées par l'utilisation de ce corridor, l'autre, des gestionnaires et propriétaires des terminaux du corridor de fret, y compris, le

cas échéant, des ports maritimes et fluviaux. Ces Groupes consultatifs peuvent émettre un avis sur toute proposition déposée par le Comité de direction qui a des incidences directes sur eux. Ils peuvent aussi émettre des avis d'initiative. Le Comité de direction doit tenir compte de tous ces avis. Les Groupes consultatifs ont pour tâches d'étudier les informations et les propositions partagées par le Comité de direction, de formuler des avis sur les documents du Comité de direction, de mener des discussions internes, d'organiser des réunions entre les organisations membres du Groupe consultatif, de résumer les avis des membres du Groupe consultatif et de communiquer la position du Groupe consultatif au Comité de direction.

Encadré 2.4 Coordonnées de contact des trois corridors sélectionnés (octobre 2013)

RFC 1 : Corridor Rotterdam - Gênes

Programme Management Office
Hahnstraße 49
60528 Frankfurt am Main
Allemagne
Tél. : +49 (0) 69 265-4544 1
info@corridor1.eu
<http://www.corridor1.eu>

RFC 3 : Corridor Rhin-Alpes

Comité de direction : Tommy Jonsson
(Trafikverket),
Groupe de coordination : Sophie Didier (DB
Netz AG)
Pas d'adresse postale ou électronique ni de site
web disponibles.

RFC 7 : Corridor oriental

Adresse postale : H-1087 Budapest, 54-60
Könyves Kálmán krt.
Adresse électronique du secrétariat : rfc7secreta-
riat@mav.hu
<http://www.rfc7.eu/>

Importance des Groupes consultatifs pour les syndicats

Au sein de la structure de gouvernance décrite ci-dessus, ce sont surtout les Groupes consultatifs qui sont importants pour les syndicats. Pour pouvoir anticiper et gérer les changements dans le fret ferroviaire international, il importe de connaître le rôle et les tâches des Groupes consultatifs et d'entrer en contact avec les membres du Groupe consultatif du corridor pertinent. Ainsi, les syndicats peuvent non seulement tenter d'influencer les propositions émises

pour ce corridor mais aussi entrer en contact direct avec les entreprises qui sont (ou deviennent) actives sur ce sillon. Le contact avec les Groupes consultatifs peut être établi en consultant, sur le site web d'un corridor, les noms des membres du Groupe consultatif (par exemple www.corridor1.eu et www.rfc7.eu). **Les syndicats travaillant ensemble sur un corridor peuvent inviter le président ou un autre membre du Groupe consultatif à assister à une réunion au cours de laquelle les évolutions et problèmes relatifs à ce corridor sont discutés.**

Groupes de travail

Chaque corridor peut en outre créer ses propres groupes de travail, composés d'experts de chaque gestionnaire d'infrastructure (GE) de ce corridor. **Ces groupes de travail se penchent en permanence sur des sujets très importants pour ce corridor.** Le Gestionnaire d'infrastructure du programme (PIM) gère le groupe de travail. Les PIM sont des délégués du GE, chargés de coordonner la mise en œuvre de leurs projets nationaux et d'en rendre compte à l'organisation du corridor. Leur double fonction garantit une communication et une coordination étroites entre les tâches du groupe de travail et les exigences du projet pour le programme de ce corridor. Chaque groupe de travail peut se composer en outre de sous-groupes de travail permanents ou temporaires (voir l'exemple dans l'Encadré 2.5).

Encadré 2.5 Groupes de travail du RFC 1

Actuellement, le RFC 1 (corridor Rhin-Alpes) compte trois groupes de travail :

1. GT ERTMS ;
2. GT Infrastructure & Terminaux ;
3. GT Gestion du trafic et des performances.

À titre d'exemple, nous expliquons ici ce que fait le groupe de travail ERTMS (source : <http://www.corridor1.eu/working-groups.html>). Vu que le RFC1 a été un des premiers à mettre en œuvre l'ERTMS au niveau international, le Groupe de travail ERTMS a pour objectif principal de mener des travaux importants sur des questions fondamentales d'interopérabilité et d'acceptation mutuelle afin d'assurer une mise en service économique et fluide. Il doit dès lors analyser en détail, coordonner et harmoniser les règles d'ingénierie, les fonctionnalités des systèmes, les performances des systèmes, les paramètres et les procédures ainsi qu'un concept régissant les travaux d'installation,

d'essais et d'acceptation. De plus, ce Groupe de travail assure l'information, la surveillance et des activités de gestion des risques et traite la question des essais et de l'acceptation mutuelle.

2.4 Plan de mise en œuvre des corridors et étude sur le marché des transports

Chaque RFC doit se doter d'un plan de mise en œuvre contenant des informations importantes, telles qu'une étude sur le marché des transports (TMS). Ces plans contiendront des informations pertinentes pour les syndicats concernant les évolutions le long du corridor. La TMS constitue une importante source d'informations pour les syndicats car elle analyse les coûts et avantages socio-économiques découlant de la création du RFC. Elle devrait, par exemple, livrer des informations sur l'évolution des volumes de trafic et de fret le long du RFC spécifique, sur les types de marchandises, la répartition modale³ et l'évolution de cette répartition modale. De plus, elle donnera des renseignements sur les opérateurs actifs et potentiels le long d'un corridor et sur les besoins et les plans d'aménagement des terminaux.

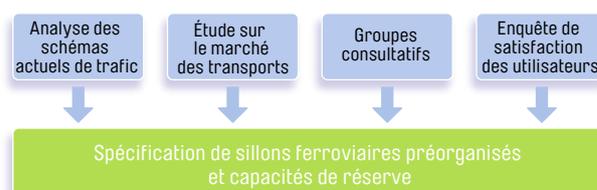
Le Plan de mise en œuvre doit être terminé six mois avant l'entrée en service du corridor, c'est-à-dire au plus tard le 10 mai 2013, pour les RFC à mettre en place dans les trois ans, et le 10 mai 2015, pour ceux à créer dans les cinq ans suivant l'entrée en vigueur du règlement. Cependant, seuls quelques rares RFC ont publié leur plan de mise en œuvre (voir Encadré 2.6). Le RFC 6, par exemple, a publié sur la page http://www.corridor.eu/doc/further-information/implementation-plan_draft_RFC6_AG_190413.pdf un projet de plan de mise en œuvre qui expose, entre autres, les lignes et terminaux du RFC, les cartes du corridor, les mesures requises pour créer le RFC, les structures organisationnelles, une analyse de la situation actuelle, une description du contexte géographique et socio-économique, une évaluation des besoins des clients, les objectifs de performance, un plan d'investissements, des critères d'établissement des priorités pour l'attribution de sillons pré-organisés et des informations sur qui peut être un demandeur autorisé dans chaque pays. Ce plan

3 Une répartition modale est le pourcentage d'un type particulier d'utilisation de transports. Dans le transport de fret, elle peut se mesurer en masse.

de mise en œuvre du RFC 6 comporte donc des informations très pertinentes pour les syndicats quant aux opérateurs le long d'un corridor et à l'évolution des flux de fret.

Le « Manuel sur le règlement relatif au réseau ferroviaire européen pour un fret compétitif » (DG Move 2001, p. 43) suggère d'utiliser quatre sources importantes pour la spécification des sillons pré-organisés et pour les demandes concernant les capacités des infrastructures le long d'un corridor de fret ferroviaire pour les trains de fret traversant au moins une frontière (voir Figure 2.6). Ces sources contiendront aussi des informations pertinentes pour permettre aux syndicats de comprendre l'infrastructure et l'évolution de ces corridors.

Figure 2.6 Sources d'informations pour la quantification des besoins de capacités (DG Move, 2001)



Encadré 2.6 Différentes étapes du développement des corridors de fret ferroviaire.

Entre corridors

Les neuf RFC diffèrent en termes de stade de développement. Par exemple, le RFC1 (corridor Rhin-Alpes, Europe occidentale) est bien plus avancé que le RFC7 (corridor oriental, Europe centrale et orientale). Le RFC1 accueille déjà beaucoup d'activités transfrontalières ; le RFC7, quasi aucune. Par « activité transfrontalière », nous entendons que des trains de fret et/ou des conducteurs parcourent plus de 15 km au-delà d'une frontière.

Sur le RFC1, au moins 1 200 conducteurs disposent d'une 2e licence, contre environ 250-325 sur le RFC7. Le matériel (locos) des entreprises actives sur le RFC1 est en outre plus moderne que celui qui sert sur le RFC7. De ce fait, l'activité transfrontalière est techniquement plus aisée sur le RFC1 que sur le RFC7.

Au sein des corridors

Par ailleurs, au sein d'un RFC, les étapes de développement du transport et des infrastructures ferroviaires peuvent varier d'un pays à l'autre. Sur les États membres traversés par le RFC1, à savoir les Pays-Bas, la Belgique, le Luxembourg, l'Allemagne et l'Italie, certains semblent plus avancés dans le processus de mise en place du corridor, notamment l'Allemagne et les Pays-Bas. Les anciens opérateurs historiques de fret ferroviaire ont déjà été privatisés et réorganisés dans les années 1990 (en fait Deutsche Bahn AG a acheté l'entreprise néerlandaise publique de fret) et exploitent un trafic ferroviaire transfrontalier intense. Ces deux anciens opérateurs historiques (maintenant intégrés dans un grand groupe international) ont signé un accord entre eux sur la façon d'exploiter ensemble l'axe germano-néerlandais. Un opérateur historique est un ancien opérateur national ou une ancienne entreprise ferroviaire publique. Par contre, en Italie, le processus de réduction des subsides publics vient à peine de commencer. L'objectif de rentabilité menace les emplois au sein de l'ancien opérateur historique. Quelque 1 000 emplois sont menacés. Des gares de triage sont sur le point d'être fermées. De nouvelles entreprises mènent une concurrence agressive sur le marché. L'ancien opérateur historique ne peut plus affecter deux conducteurs à un train mais travaille encore avec un conducteur et un assistant. Pour améliorer la compétitivité, la semaine de travail a été étendue de 36 à 38 heures. Il y a aussi beaucoup moins de transport transfrontalier en Italie : les locos et/ou les conducteurs y sont encore généralement changés à la frontière, faute de locomotives multi-systèmes. Les différents modèles que peuvent utiliser les compagnies pour le transport transfrontalier avec locos et/ou personnel sont exposés au chapitre 3.

2.5 Comment suivre l'évolution ?

La création des RFC ne modifie pas la donne du jour au lendemain. C'est un processus graduel et évolutif. Il faut donc se tenir au courant des évolutions. **Comment les syndicats peuvent-ils obtenir les**

informations pertinentes et les plus récentes ? Le plus important est d'obtenir les études sur le marché des transports, qui doivent être publiées pour chaque corridor et qui présentent le tracé géographique du corridor, une analyse de la situation actuelle, les infrastructures du corridor de fret ferroviaire dans les différents pays, une comparaison des performances des transports, une analyse des capacités, une analyse SWOT, une prévision concernant le trafic, l'impact attendu et les investissements et mesures planifiés pour améliorer la performance du transport de fret.

- « Manuel sur le règlement relatif à un réseau ferroviaire européen pour un fret compétitif », http://ec.europa.eu/transport/modes/rail/infrastructures/doc/erncf_handbook_final_2011_06_30.pdf
- Le site web de la DG Mobilité et transports de la Commission européenne publie régulièrement de nouveaux documents et études pertinents sur les RFC. http://ec.europa.eu/transport/modes/rail/infrastructures/rail_freight_oriented_network_en.htm
- Certains RFC ont leur propre site web, notamment : www.corridor1.eu, www.rfc7.eu.
- D'autres sites web publient aussi des informations pertinentes sur les RFC. Par exemple : corridor.eu donne des informations sur le RFC6 : <http://corridor.eu/implementation-plan.html> et sur le RFC2 : <http://www.corridorc.eu/en/58/Présentations-RAG-TAG>
- Plan de mise en œuvre du RFC7 (version finale incluant l'étude sur le marché des transports). http://www.rfc7.eu/ckfinder/userfiles/files/RFC7_Implementation_Plan_v10May2013.pdf
- Plan de mise en œuvre du RFC1 (projet). http://www.corridor1.eu/tl_files/downloads/news/Draft%20Implementation%20Plan%20Corridor%20V1.0.pdf
- Plan de mise en œuvre du RFC6 (projet). http://www.corridor.eu/doc/further-information/implementation-plan_draft_RFC6_AG_190413.pdf
- Informations sur les projets RTE-T : http://ec.europa.eu/transport/themes/infrastructure/index_en.htm
- Informations sur le système ERTMS : <http://www.ertms.net/>

3. Comprendre le contexte : Réfléchir sur les tendances et les évolutions des services transfrontaliers de fret ferroviaire

Dans ce chapitre, nous exposons le contexte des corridors de fret ferroviaire, afin de renforcer la compréhension des évolutions positives et négatives et de leur éventuel impact sur les travailleurs.

Contenu

1. Évolutions techniques, politiques et organisationnelles sur le marché européen du fret ferroviaire
2. Évolution des flux de fret et contexte économique
3. Incitants et obstacles à des services transfrontaliers fluides
4. Qu'implique l'augmentation des services transfrontaliers fluides pour les conducteurs effectuant des transports internationaux ?

3.1 Évolutions techniques, politiques et organisationnelles sur le marché européen du fret ferroviaire

Les syndicats doivent avoir une bonne compréhension des évolutions pouvant affecter les corridors de fret ferroviaire, afin de pouvoir élaborer des politiques et stratégies syndicales et d'instaurer une coopération syndicale transfrontalière en temps utile. Ce chapitre se concentre sur les évolutions susceptibles de stimuler ou d'entraver des transports transfrontaliers fluides au sein de l'UE.

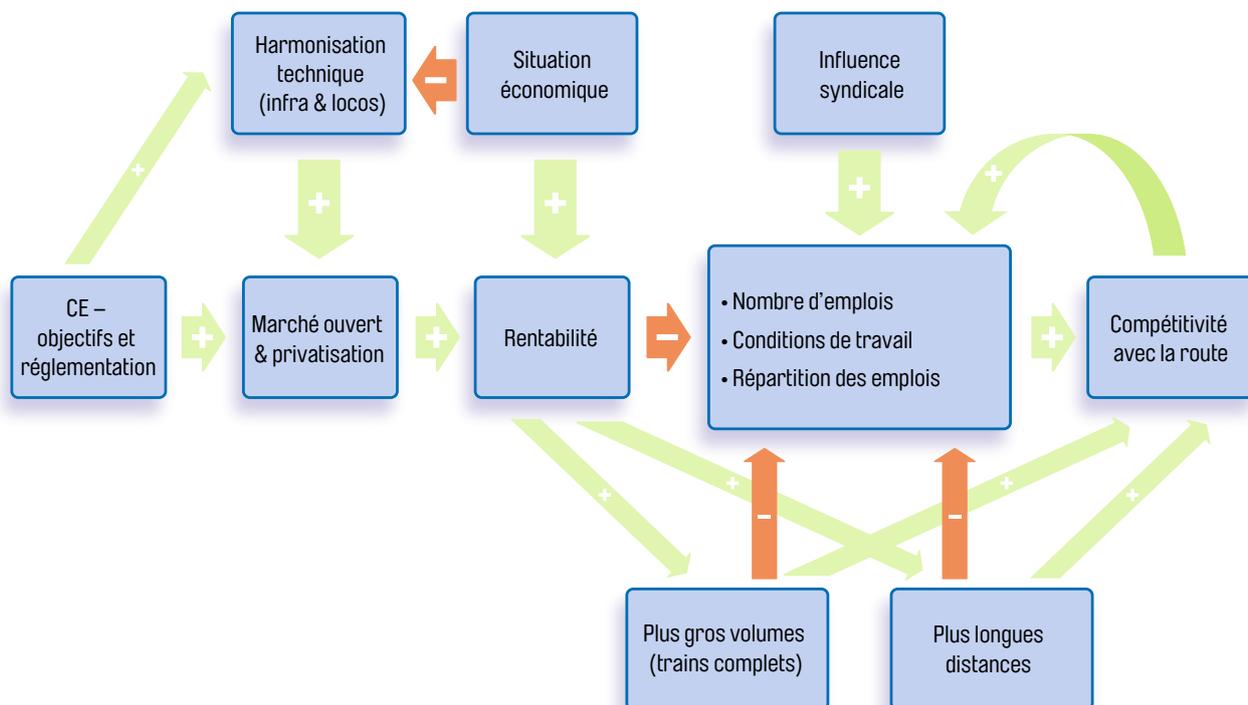
La Figure 3.1 résume les différentes évolutions du contexte des corridors de fret ferroviaire. La plus importante de cette dernière décennie a été la libéralisation du marché européen du fret ferroviaire en 2004 et la privatisation des opérateurs, en application des objectifs de politique et des réglementations de

la CE.⁴ Même si les effets de l'ouverture du marché européen sont complexes et difficiles à analyser, une description de la Figure 3.1 permet de mieux percevoir cette complexité et les éventuelles interactions avec les travailleurs. Les différentes parties de la figure sont décrites ci-dessous.

Tout d'abord, la Commission européenne (CE) a pris la décision cruciale de *stimuler une ouverture du marché pour les opérateurs de fret ferroviaire*, en vue de favoriser la concurrence au sein du secteur du transport et entre modes de transport et d'accroître la part de marché du fret ferroviaire sur le marché des transports. Pour que le marché européen ouvert fonctionne bien, il faut développer et *harmoniser les infrastructures* (alimentation électrique, systèmes techniques de gestion du trafic et systèmes de sécurité). L'UE a réservé des fonds pour la modernisation des infrastructures mais, pour approuver les investissements, elle exige un cofinancement de la part des États membres dans lesquels les investissements seront réalisés. **Or, les États membres n'ont généralement pas de fonds suffisants pour améliorer les infrastructures** (en particulier certains des États membres où la modernisation est le plus nécessaire). **En conséquence, l'harmonisation des infrastructures se fera à un rythme différent sur les diverses sections des corridors.** Les investissements dans les infrastructures ont un corollaire : l'augmentation des redevances d'utilisation de ces infrastructures. Grâce à des locomotives multi-systèmes, les opérateurs peuvent surmonter certains obstacles, comme les différences d'alimentation électrique et de systèmes de sécurité, bien que tous les opérateurs ne soient pas capables d'investir dans de telles locomotives.

4 Livre blanc de la Commission du 30 juillet 1996; directive 2004/50/CE du 29 avril 2004 (voir http://europa.eu/legislation_summaries/environment/tackling_climate_change/l24014_fr.htm et <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CE-LEX:32004L0050:FR:HTML>).

Figure 3.1 Ouverture du marché et privatisation



La mise en œuvre du Système européen de gestion du trafic ferroviaire (ERTMS, voir chapitre 2) est une condition préalable importante pour l'harmonisation de l'infrastructure, ainsi que les projets du Réseau transeuropéen de transport (RTE-T, voir chapitre 2). Comme les États membres ont souvent des systèmes différents d'alimentation électrique et de sécurité, les opérateurs doivent recourir à des locomotives multi-systèmes pour assurer des traversées fluides des frontières. **L'introduction de locomotives multi-systèmes avance lentement parce que ces locomotives exigent des investissements considérables, à long terme**, mais aussi parce que les États membres dans lesquels elles seront utilisées doivent d'abord accorder une homologation de type (le constructeur se borne souvent à demander l'homologation de l'État de construction). Or, cette procédure d'homologation peut prendre un an au moins.

La libéralisation du marché a amené tous les opérateurs, et pas seulement les nouveaux venus sur le marché, à privilégier la rentabilité. Cette tendance est renforcée par la *situation économique actuelle*, qui pèse sur l'ensemble du marché des transports. De plus, bon nombre de nouveaux petits opérateurs sont entrés sur le marché européen et les fusions et acquisitions ont modifié le paysage organisationnel, comme nous le verrons plus en détail au chapitre 4.

Cet intérêt pour la rentabilité se traduit par des pressions sur les conditions de travail et d'emploi dans les compagnies de fret ferroviaire et par une redistribution des emplois entre pays. La concurrence entre opérateurs va augmenter, tout comme la pression sur les conditions de travail : salaires, temps de travail et de conduite, flexibilité des horaires, repos hors résidence et formation. Par exemple, plusieurs opérateurs de fret ferroviaire international ont découvert les avantages financiers liés à l'emploi de conducteurs de pays voisins, où les barèmes salariaux sont plus bas. De plus, d'anciens opérateurs historiques, notamment aux Pays-Bas et en Hongrie, ont connu de profondes réorganisations, qui ont entraîné le licenciement d'une grande partie du personnel. En outre, les compagnies actives au niveau international peuvent effectuer la maintenance du matériel roulant à l'étranger, dans un lieu de leur choix. Ce travail ne se fait donc plus automatiquement dans le pays où est établi le siège de l'opérateur.

Il existe différents systèmes pour le transport du fret ferroviaire : le transport par wagons isolés, pour de petits clients avec de faibles volumes; les trains complets, pour les gros clients avec de gros volumes et transport de porte à porte ; le transport par conteneur, pour le transport intermodal. En théorie, le transport de fret ferroviaire peut être plus compétitif

par rapport au transport routier lorsque *les volumes transportés augmentent* parce que les opérateurs peuvent offrir des trains complets (blocs) au lieu de wagons isolés. Le transport par wagon isolé est plus coûteux, en raison des manœuvres de triage, et dès lors moins compétitif que le transport routier. Actuellement, le transport par wagon isolé diminue et de plus en plus d'opérateurs n'offrent plus que des trains complets. Cette évolution a aussi une incidence sur *les conditions de travail et d'emploi car le transport par trains complets a une plus faible intensité de main-d'œuvre*. Dans la partie occidentale de l'UE, les gares de triage – et les emplois sur ces sites – disparaissent déjà en raison du déclin des transports par wagon isolé. Aux Pays-Bas, par exemple, l'ancien opérateur historique n'offre plus de transport par wagon isolé et, en Belgique et en Italie, des gares de triage ferment aussi. Cette évolution affecte non seulement le nombre d'emplois dans les gares de triage mais elle réduit aussi les temps d'attente des conducteurs, dus aux manœuvres. Le recours croissant au transport par conteneurs (souvent utilisé pour le transport intermodal) constitue une évolution tout aussi significative. **Le transport par conteneurs est aussi à moindre intensité de main-d'œuvre.**

Le transport de fret ferroviaire peut être plus compétitif que le transport routier, en particulier lorsque la distance est plus longue (plus de 300 km), de sorte que l'on voit apparaître plus de services long-courriers dans le fret ferroviaire. Si la distance de transport s'allonge, la probabilité que le service soit transfrontalier augmente elle aussi. Cette évolution change le rôle des différents États membres dans le secteur européen du fret ferroviaire et a une incidence sur *l'emploi* dans les différents États membres. **Certains États membres qui n'ont pas (beaucoup) de destinations finales pour les services de fret sont principalement des pays de transit.** Si une locomotive doit être changée à la frontière (par de locomotive multi-systèmes), le personnel est changé aussi (voir section 3.4). Toutefois, si la locomotive peut techniquement traverser la frontière (loco multi-systèmes), il n'est pas nécessaire de changer le personnel. C'est un choix opéré par la compagnie. Dès lors, les pays de transit courent le risque de perdre des emplois. Cela dépend aussi du niveau des salaires dans un pays déterminé. Si le niveau des salaires du pays de transit est relativement élevé par rapport à celui des pays voisins (comme au Danemark, par exemple), l'emploi est menacé dans ce pays de transit.

L'augmentation des services long-courriers sans changement de conducteur aux frontières affecte les conditions de travail car elle accroît en particu-

lier le temps de travail et le nombre de jours que le conducteur passe hors résidence. Dans certaines entreprises (par ex. ERS Railways aux Pays-Bas), un ou deux jours de repos hors résidence sont monnaie courante.⁵ Le repos à l'étranger peut avoir une incidence négative sur l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle mais la conduite à l'étranger peut poser un défi positif aux conducteurs. La licence supplémentaire requise et la nécessité d'apprendre une autre langue peuvent présenter une autre difficulté. Par ailleurs, le conducteur d'une locomotive multi-systèmes moderne dispose souvent d'un espace de travail plus confortable que dans les anciennes locomotives.

Les syndicats tentent de contrer les conséquences des évolutions susmentionnées sur les conditions de travail, notamment en créant une norme européenne minimum pour les temps de conduite et en limitant le nombre de jours de repos hors résidence (voir chapitre 5), ce qui réduit la possibilité d'employer du personnel loin de sa gare d'attache ainsi que les éventuelles répercussions sur la répartition des emplois entre États membres.

À long terme, l'augmentation des distances et des volumes de marchandises transportés ainsi que les réductions de coûts liées à une utilisation efficiente des infrastructures et du matériel devraient, en théorie, renforcer la compétitivité du rail par rapport à la route. Cette évolution pourrait garantir une bonne part de marché relative et le maintien de l'emploi dans le secteur ferroviaire. Toutefois, les taux d'emploi n'augmenteront pas automatiquement avec l'amélioration de la position concurrentielle du fret ferroviaire (par exemple des trains complets généreront une meilleure compétitivité mais moins d'emplois). De plus, une situation financière relativement saine des opérateurs ne constitue pas, en théorie, une meilleure base pour négocier de bonnes conditions de travail dans le secteur. Comme indiqué au chapitre 2, l'objectif de la Commission européenne est d'encourager un glissement de la route vers le rail et les voies navigables afin de réduire les émissions de CO₂. La Commission européenne est convaincue qu'un marché ouvert et une modernisation des infrastructures de fret ferroviaire

⁵ L'accord passé entre la CER et l'ETF autorise un deuxième jour de repos consécutif hors résidence lorsque cette option a été négociée entre les partenaires sociaux au niveau national ou à l'échelon de l'entreprise. Cependant, la Section ferroviaire de l'ETF a décidé qu'un deuxième jour de repos hors résidence sera négocié uniquement après consultation des syndicats des pays voisins.

stimuleront cette évolution à long terme. Toutefois, pour le moment, les syndicats n'en ressentent pas encore les effets positifs (notamment en termes de meilleure position de compétitivité par rapport à la route). **Dans la pratique, les syndicats constatent un intérêt accru des opérateurs pour la rentabilité et observent des pressions sur les conditions de travail et sur l'emploi ainsi que des incidences sur la répartition des emplois.**

Après cette présentation générale des effets éventuels de l'ouverture du marché et des évolutions techniques, les sections suivantes décrivent deux aspects cruciaux pour le fret ferroviaire : l'évolution des volumes de fret dans le transport ferroviaire et le contexte économique et les facteurs sous-jacents qui favorisent ou limitent des services transfrontaliers fluides.

3.2 Évolution des flux de fret et contexte économique

Vu les évolutions de la technologie et des marchés, décrites ci-dessus, et le contexte économique, il est difficile de donner une prévision fiable concernant le marché du fret ferroviaire. La CE a commandé des études qui prévoient les flux de fret pour tous les modes de transport ainsi que pour le fret ferroviaire en particulier (*Freight Vision 2050*, 2009; PWC, NEA & ISIS, 2012). Ces prévisions reposent sur les scénarios économiques les plus plausibles.

Les résultats de ces études prévisionnelles publiées par la Commission européenne semblent assez positifs pour le fret ferroviaire. Ainsi, le rapport *Freight Vision 2050* prévoit une croissance en tonnes

de fret par kilomètre de 48% en 2020 et de 78% en 2030 (contre seulement 28% en 2020 et 43% en 2030 pour le transport routier). Une prévision concernant les volumes de fret du projet prioritaire 22 du RTE-T, qui chevauche le *corridor oriental*, table sur un taux de croissance *annuel moyen* de 3,7% à 5,27% (en fonction des investissements futurs dans les infrastructures, bien que ce rapport ne recommande pas d'investissements supplémentaires pour atteindre la croissance de 5,27%). Même si nous ne les avons mentionnés qu'à titre indicatif de la croissance potentielle, ces chiffres sont assez positifs pour les volumes de fret et donc pour l'emploi dans le secteur (un accroissement des volumes ne se traduit pas nécessairement par une croissance de l'emploi mais est toujours plus positif pour l'emploi qu'une baisse des volumes).

Les syndicats du secteur sont moins optimistes quant aux évolutions des flux de fret, au vu de leur expérience récente. Ils ont observé que les volumes de fret ferroviaire ont *baissé* même plus vite que les volumes de fret routier. Qui plus est, des prévisions précédentes se sont souvent révélées inadéquates. Bien que les prévisions susmentionnées aient été faites *après* la crise, elles pourraient se révéler trop optimistes quant à la reprise de l'économie. Celle-ci semble prendre plus de temps que ne l'avaient prévu la plupart des experts.

Vu l'extrême incertitude quant à l'évolution future de l'économie, il est utile d'explorer à fond deux scénarios (extrêmes) (relance ou poursuite de la crise) et leur incidence possible sur l'emploi et sur les conditions de travail (voir Encadré 3.1 et Figure 3.2).

Encadré 3.1 Deux scénarios

Que se passera-t-il en cas de relance de l'économie durant les prochaines années ?

Si l'économie redémarre rapidement dans les prochaines années et que les volumes de fret ferroviaire augmentent, les opérateurs auront probablement besoin de plus de personnel et subiront moins de pressions externes pour réduire les conditions de travail au minimum (salaires, budgets pour la formation), pour délocaliser les activités dans des pays offrant de plus bas salaires et pour restructurer ou dégraisser les entreprises. Certains pays pourraient connaître une pénurie de personnel (conducteurs) et les conditions de travail auront plus tendance à s'améliorer dans un contexte de concurrence pour une main-d'œuvre rare. Actuellement, malgré la récession, les employeurs ne licencient pas de conducteurs en Allemagne parce qu'ils craignent une pénurie de conducteurs après la crise. En cas de relance, la tendance à l'augmentation des services transnationaux et internationaux se poursuivra et s'accélénera probablement, en raison de l'accroissement de la demande de transports internationaux et des moyens financiers disponibles pour moderniser les infrastructures et investir dans des locomotives

multi-systèmes. Les syndicats seront dès lors confrontés à un développement plus important et plus rapide encore du marché international.

Que se passera-t-il si la crise continue ?

Si la récession dure plusieurs années, des opérateurs devront réduire les coûts pour survivre et certains feront faillite. Il sera encore plus nécessaire de restructurer les entreprises et de réduire les effectifs, de garder les salaires, les primes et les investissements dans la formation le plus bas possible et de délocaliser des activités (comme la maintenance) vers des pays où les salaires sont les plus bas. De plus, moins de moyens financiers seront disponibles pour des investissements dans l'infrastructure et pour éliminer les goulots d'étranglement aux passages des frontières. En outre, on consentira moins d'investissements dans des locomotives multi-systèmes et l'internationalisation et l'augmentation des services transfrontaliers ralentiront probablement. Le principal défi pour les syndicats sera d'atténuer les effets des restructurations et de négocier des plans sociaux acceptables.

Figure 3.2 Résumé des deux scénarios sur les évolutions économiques futures et leur impact sur l'emploi



Les évolutions économiques sont très importantes également pour le secteur du fret ferroviaire. Toutefois, il ne faut pas oublier la corrélation indirecte entre croissance économique et emploi et l'influence d'autres évolutions sur l'emploi. Par exemple, le modèle de transport par trains complets est à faible intensité de main-d'œuvre tandis que le transport par wagons isolés est à haute intensité de main-d'œuvre ; ces différences pourraient contrer les effets de la croissance économique sur l'emploi.

3.3 Incitants et obstacles à des services transfrontaliers fluides

Comme indiqué au chapitre 2, la Commission européenne entend induire un glissement du transport routier vers le rail, en particulier pour les services *long-courriers*. Ces services tendent à devenir plus internationaux et interopérables. Ces dernières années, nous avons constaté une hausse du nombre de services transfrontaliers, en particulier dans l'ouest et le nord de l'UE. Le concept de *corridors de fret ferroviaire* (RFC) a été conçu pour stimuler le transport transfrontalier fluide le long de ces corridors. **Le développement de corridors de**

fret ferroviaire n'est qu'un des facteurs pouvant favoriser des services transfrontaliers fluides. La Figure 3.3 montre tous les incitants et obstacles à des services transfrontaliers fluides. **Pour permettre des passages des frontières sans aucun obstacle, il faut harmoniser les législations nationales et moderniser et harmoniser les infrastructures.**

De plus, *l'intégration européenne* augmente la demande de transports internationaux. **La plupart des flux de fret se font déjà à l'échelle européenne.** Par exemple, 55% des flux de fret le long du corridor ERTMS B (qui chevauche en grande partie le RFC nord-sud) sont transfrontaliers (PWC & NEA, 2008).

Le fret transfrontalier n'est pas nécessairement transporté par des services transfrontaliers fluides parce que le trafic international peut être organisé également en changeant de locomotive à la frontière. Toutefois, pouvoir se passer de changer de locomotive à la frontière permet d'améliorer l'efficacité grâce à un gain de temps et à une réduction des coûts. Le changement de conducteur de locomotive à la frontière ne requiert que quelques minutes mais beaucoup plus d'efforts organisationnels (logistiques) pour garantir que le conducteur (et la locomotive) soient sur place quand le train arrive.

L'harmonisation et la modernisation des infrastructures (élimination des goulots d'étranglement près des frontières) et l'introduction de locomotives multi-systèmes (capables d'opérer dans des systèmes de sécurité et d'alimentation électrique différents) sont aussi des facteurs stimulants, bien que la crise économique limite les investissements dans les infrastructures et les locomotives multi-systèmes pour le moment.

Le transport transfrontalier se heurte à quelques obstacles importants :

- Le besoin de certificats de sécurité différents (pour permettre à un opérateur de travailler dans un certain pays) en fonction de l'État membre. Il est dû aux différences de réglementations en matière de sécurité et de règles opérationnelles.
- Les barrières linguistiques. Elles sont importantes parce que les États membres exigent des conducteurs qu'ils parlent la langue de l'État membre dans lequel ils travaillent.
- Les différences de législations nationales (notamment concernant les longueurs de trains admissibles). L'harmonisation de la législation et de la réglementation est en partie réalisée par l'introduction des RFC et des législations et

règles relatives à l'interopérabilité.

- Le nombre de conducteurs titulaires d'une deuxième ou d'une troisième licence est encore limité.⁶ Ces conducteurs ne sont toutefois pas également répartis entre les opérateurs. Certaines compagnies, comme ERS (Pays-Bas) n'emploient que des conducteurs titulaires d'une deuxième ou d'une troisième licence, alors que d'autres opérateurs n'en ont aucun (comme Europorte, France).

Les principales évolutions qui influencent la fluidité des services transfrontaliers sont illustrées dans la Figure 3.3.

Figure 3.3 Services transfrontaliers fluides



Dans certaines parties de l'UE, les services transfrontaliers fluides pour le fret sont déjà la norme (parties du corridor du Rhin et du corridor nord-sud). **Dans d'autres** (par exemple le corridor oriental), **presque tous les services se font de frontière à frontière.** Il est difficile de prédire la rapidité de l'évolution vers des services transfrontaliers fluides, en partie à cause des incertitudes économiques. Toutefois, au vu des facteurs externes susmentionnés, il est raisonnable de penser que des services transfrontaliers fluides resteront l'avenir du fret ferroviaire dans la majeure partie de l'UE.

⁶ Goudswaard A, Van der Torre W, Van Rooijen T, Kwantes JH, Roest Crollius AA, Kawabata Y. Implementation of Directive 2005/47/EC on the agreement on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector: Final Report. Hoofddorp: TNO, 2011.

3.4 Des services transfrontaliers fluides impliquent-ils automatiquement que les conducteurs de locomotives passent plus souvent les frontières ?

Nous pouvons présumer que des corridors pleinement opérationnels, une augmentation des flux de fret transfrontaliers et du nombre de locomotives multi-systèmes et la standardisation des infrastruc-

tures et des réglementations entraîneront une hausse du nombre de conducteurs de locomotives affectés à la conduite de services transfrontaliers interopérables. Toutefois, la multiplication des transports transfrontaliers fluides ne signifie pas nécessairement pour autant que les conducteurs aussi traverseront les frontières. Il n'y a pas nécessairement de corrélation entre conducteurs et locomotives. L'Encadré 3.2 décrit les différents modèles d'affectation d'effectifs de bord à des services transfrontaliers.

Encadré 3.2 Stratégies des entreprises en matière d'exploitation de services transfrontaliers et d'emploi de conducteurs

La Figure 3.4 illustre les différentes stratégies que peuvent appliquer les entreprises dans leurs opérations transfrontalières. La plupart des opérateurs utilisent plusieurs de ces options.

Comme le montre la Figure 3.4, il existe cinq façons d'employer du personnel de bord (en particulier des conducteurs) pour des services interopérables :

1. L'entreprise emploie du personnel dans différents pays, via des bureaux satellites ou des filiales. Voici un exemple : DB Rail et SNCF ont acheté de petites entreprises dans d'autres États membres et emploient des travailleurs dans ces pays pour conduire les trains au-delà de la frontière. Les trains traversent la frontière mais pas les conducteurs. Les règles du pays d'affectation sont d'application. Les principales restrictions viennent du droit national et des conventions signées au niveau de l'entreprise ;
2. Une entreprise embauche du personnel d'autres entreprises ou des intérimaires. L'entreprise embauche du personnel à l'étranger (conducteurs titulaires d'une licence). Ici aussi, les règles du pays d'affectation sont d'application. Les principales restrictions viennent du droit national et des conventions signées au niveau de l'entreprise ;
3. Une entreprise peut aussi conclure un partenariat avec une autre entreprise. Dans ce cas, le personnel ne passe pas la frontière non plus. Les entreprises divisent un itinéraire et n'assurent la conduite que sur « leur portion nationale » du sillon.
4. Une entreprise peut aussi conclure un partenariat différent avec une autre compagnie, en vertu duquel le personnel passe la frontière (sur plus de 15 km). Dans ce cas, les deux opérateurs exploitent l'itinéraire.
5. Dans la cinquième possibilité, le personnel propre de l'entreprise passe la frontière et conduit le train sur le sillon complet sans qu'aucun accord n'ait été passé avec une autre entreprise dans les autres pays.

Outre ces cinq options, il existe une sixième possibilité : employer son propre personnel uniquement dans l'autre État membre. Dans ce cas, la directive sur le détachement de travailleurs s'applique et, par conséquent, les réglementations de l'État membre dans lequel le personnel travaille sont d'application. Voici un exemple : si des travailleurs polonais conduisent uniquement en Allemagne, ils seront soumis aux conditions de travail allemandes.

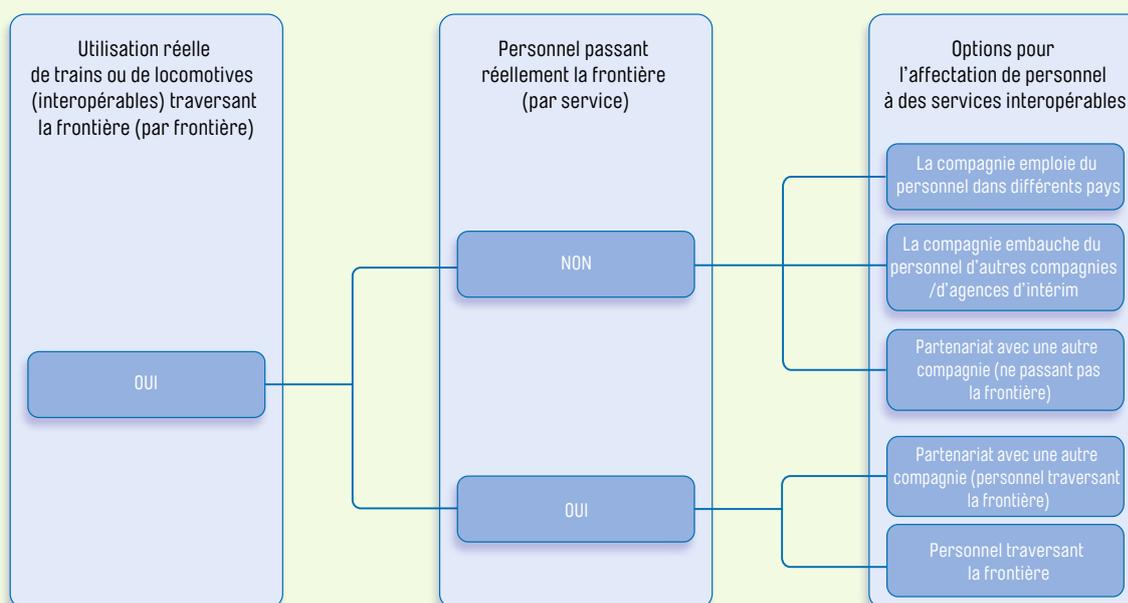
Raisons du choix d'une stratégie

La plupart des entreprises n'utilisent pas qu'une seule de ces options mais bien une combinaison de possibilités. Plusieurs raisons peuvent pousser les entreprises à choisir une stratégie :

- Si une compagnie possède quelques vieilles locomotives qui ne sont techniquement pas à même de passer la frontière, elle peut décider de ne pas passer la frontière afin d'utiliser ces vieilles locomotives ;
- Des compagnies peuvent choisir de ne pas traverser la frontière avec leur propre personnel en raison de restrictions légales, telles que des clauses de conventions portant sur le repos hors résidence ou des réglementations nationales ;
- La fréquence des services et le volume des flux de fret sont aussi importants. Lorsqu'un opérateur exploite beaucoup de services entre deux pays, le personnel peut aisément passer à un autre train interopérable dans l'autre sens et continuer à travailler (mais dans le même État membre) ;

- Les coûts de primes peuvent empêcher des compagnies de passer les frontières. Les primes pour travail à l'étranger peuvent poser problème. C'est aussi le cas pour les coûts d'hébergement à l'étranger ;
- Le coût de l'embauche de personnel dans un autre pays peut aussi entrer en ligne de compte ;
- La disponibilité de bureaux satellites est bien sûr une nécessité si une entreprise veut employer du personnel dans différents pays ;
- Lorsqu'une compagnie veut conclure un partenariat avec une autre pour que les deux puissent passer la frontière, elle doit disposer de conducteurs titulaires de plusieurs licences et doit passer des accords avec d'autres entreprises pour exploiter le sillon.

Figure 3.4 Modes d'exploitation de services transfrontaliers



Impact sur les conditions de travail et sur la répartition des emplois

Lorsqu'une compagnie envoie ses propres conducteurs à l'étranger, cela peut avoir un impact sur les conditions de travail (conduite sur de longues distances, repos hors résidence). La répartition des emplois peut s'en trouver affectée aussi (apparition de pays de transit dans lesquels des conducteurs ne sont plus requis, par exemple). Le recours d'entreprises à des agences d'intérim pour embaucher du personnel peut avoir une incidence aussi (hausse des activités de ce type). Toutefois, on en sait peu sur les conditions de travail de ces agences de travail intérimaire.

3.5 Services transfrontaliers fluides et risque de dumping social

La création d'un marché européen unique des transports, l'augmentation des services transfrontaliers fluides de fret ferroviaire et l'organisation de plus en plus transnationale des compagnies de fret ferroviaire renforcent le risque de dumping social (voir la définition à l'Encadré 3.3) dans le fret ferroviaire européen. Les évolutions sur le marché du fret ferroviaire européen poussent davantage les compagnies à une concurrence sur les conditions de travail et les

salaires. Elles encouragent les entreprises qui opèrent dans des pays où les coûts salariaux sont relativement élevés à utiliser des services (par exemples de maintenance) et des travailleurs (en particulier des conducteurs) de pays voisins où les barèmes salariaux sont plus bas.

Le Danemark, par exemple, a des salaires assez élevés dans le secteur du fret ferroviaire. Les pays voisins, à savoir la Suède et l'Allemagne ont des salaires inférieurs (et des conditions de travail plus favorables en général). Les opérateurs du corridor Suède-Danemark-Allemagne peuvent tenter de baisser les prix

des services transfrontaliers en employant uniquement des travailleurs suédois ou allemands, ce qui entraîne des pertes d'emplois au Danemark. Il existe aussi des différences salariales substantielles entre les pays d'Europe orientale et d'Europe occidentale, ce qui fait peser des pressions à la baisse sur les conditions de travail en Europe occidentale.

Les syndicats ont réagi à ces situations en concluant, avec les opérateurs, des conventions pour employer du personnel affecté de part et d'autre de la frontière (voir chapitre 5). Limiter les repos hors résidence constitue une autre façon de réduire les possibilités de dumping social.

Encadré 3.3 Dumping social

Le « dumping social est une pratique qui consiste à exporter des marchandises d'un pays où les normes du travail sont faibles ou peu contrôlées, où les coûts de l'exportateur sont artificiellement inférieurs à ceux de ses concurrents de pays aux normes plus élevées, ce qui génère un avantage déloyal dans le commerce international. Le dumping social résulte de différences de coûts directs et indirects du travail, qui engendrent un avantage concurrentiel significatif pour les entreprises d'un pays, et d'éventuelles conséquences négatives sur les normes sociales et normes du travail d'autres pays. »
(www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/socialdumping.htm)

3.6 Résumé : Que peuvent faire les syndicats ?

Dans ce chapitre, nous avons décrit le contexte général des évolutions touchant le fret ferroviaire international. Il est important de comprendre que les corridors de fret ferroviaire font partie d'un contexte plus large. Nous avons exposé l'impact possible de l'ouverture du marché et de la privatisation du secteur, l'importance de la croissance économique et les incitants et obstacles à des services transfrontaliers fluides. Ces incitants et obstacles diffèrent considérablement d'un État membre à l'autre. Les syndicats ont donc tout intérêt à surveiller et analyser les diffé-

rents incitants et obstacles dans leur propre pays (par rapport aux pays voisins), afin de comprendre comment des services transfrontaliers fluides se développent dans leur environnement direct. De plus, ils peuvent surveiller les stratégies d'emploi appliquées par les opérateurs à ces services transfrontaliers (envoi ou non de leur propre personnel à l'étranger) et leurs incidences sur les conditions d'emploi et de travail.

L'Encadré 3.4 illustre quelques questions opportunes à aborder par les syndicats pour comprendre les évolutions pertinentes et leur impact sur les travailleurs. Dans le chapitre suivant, nous étudierons les différents opérateurs le long de ce corridor et la façon de surveiller les évolutions du paysage organisationnel et des conditions de travail au sein de ces organisations.

Encadré 3.4 Questions pour comprendre les évolutions et leur impact sur les travailleurs

Les questions suivantes permettent de mieux comprendre quelles sont les évolutions pertinentes :

- Des modifications du droit et des réglementations affectent-elles le transport ferroviaire ?
- Quelles sont les évolutions techniques les plus récentes dans le transport ferroviaire ?
- Quelle est la situation économique de votre pays et des pays voisins ?
- Quelles sont les prévisions de volumes de fret ferroviaire ?
- Quelles sont les tendances politiques nationales et européennes en matière de transport ferroviaire ?
- Comment les entreprises mènent-elles des activités transfrontalières ?

Quel impact chacune de ces évolutions a-t-elle sur :

- le nombre d'emplois dans le secteur du transport ferroviaire ;
- la répartition des emplois entre les secteurs ;
- la répartition des emplois entre les pays ;
- la nature du travail ;
- les conditions de travail ?

4. Évolution du paysage organisationnel

Dans ce chapitre, nous décrivons le paysage organisationnel des corridors de fret ferroviaire et suggérons une méthode pour dresser l'inventaire de ce paysage et répertorier les caractéristiques des entreprises.

Contenu

1. Évolution du paysage organisationnel
2. Différences entre petites nouvelles compagnies et anciens opérateurs historiques
3. Inventaire : étapes à suivre
4. Inventaire : inventaire des caractéristiques pertinentes des entreprises

4.1 Évolution du paysage organisationnel

Cette dernière décennie, le paysage organisationnel du secteur européen du fret ferroviaire a connu d'importantes modifications. **De nouvelles petites entreprises sont arrivées sur le marché et les fusions et acquisitions sont devenues courantes.** D'anciens opérateurs historiques ont racheté de nouvelles petites entreprises ou des parties d'anciens opérateurs historiques⁷ d'autres États membres. De grands groupes se sont constitués. Ils opèrent dans différents pays et offrent souvent aussi d'autres services logistiques que le simple fret ferroviaire. Il est dès lors difficile de dresser un aperçu général des conditions de travail dans ce secteur. Il y a vingt ans, comme chaque réseau national ne comptait comme employeur que l'opérateur historique, le paysage était beaucoup plus facile à comprendre et à influencer. Aujourd'hui, les syndicats doivent consentir plus d'efforts pour connaître tous les opérateurs et leurs conditions de travail, afin de pouvoir aider les travailleurs employés dans le secteur. Vu le grand nombre de petites entreprises et la moindre influence syndicale, les pressions sur les conditions de travail sont intenses. De plus, l'ouverture du marché européen fait courir un risque de dumping social. C'est pourquoi, dans ce chapitre, nous commencerons par donner des informations sur

l'évolution du paysage organisationnel en général puis, en seconde partie, nous expliquerons comment inventorier les entreprises actives sur un corridor.

Le paysage organisationnel connaît d'importantes variations d'un corridor de fret ferroviaire et d'un État membre à l'autre. Par exemple, sur le RFC1 (corridor Rhin-Alpes), les anciens opérateurs historiques et de petites compagnies sont organisés en grands groupes internationaux qui dominent le marché avec des services interopérables, tandis que sur le RFC7 (corridor oriental), le marché est dominé par d'anciens opérateurs historiques et de petites entreprises à vocation nationale et une grande majorité des services vont d'une frontière à l'autre sans traverser la frontière. En Annexe 1, nous décrivons plus en détail les principales caractéristiques des trois corridors sélectionnés.

Pour le moment, dans la plupart des États membres, l'ancien opérateur historique reste l'acteur dominant sur le marché, avec une part de marché d'environ 70 à 80%. Le reste des parts de marché se répartit entre petits acteurs, dont la plupart ont une part de marché inférieure à 10% (souvent même inférieure à 5%). Ces petits acteurs, ainsi que les anciens opérateurs historiques, peuvent toutefois faire partie de grands groupes (internationaux).

À la suite de fusions et d'acquisitions, de grands groupes internationaux sont apparus sur le marché. Ils s'articulent souvent autour d'un ou plusieurs anciens opérateurs historiques et ont acquis de petites compagnies ou des parties d'anciens opérateurs historiques à l'étranger. L'apparition de grands groupes concerne surtout la partie occidentale de l'UE. Voici quelques exemples de grands groupes internationaux formés autour d'anciens opérateurs historiques : DB Group, Groupe SNCF, ÖBB Group. ÖBB a acheté la compagnie hongroise MAV CARGO (ancien opérateur historique) ; quant au DB Group, il a acheté les parties cargo des anciens opérateurs historiques des Pays-Bas et du Danemark et le principal opérateur du R.-U. (ancien EWS) (voir Encadré 4.1). Ces groupes offrent une large gamme de services, en ce compris des services non ferroviaires. La SNCF, par exemple, a acquis GEODIS, qui offre aussi des services de transport routier (Geodis Calberson) (voir Encadré 4.2).

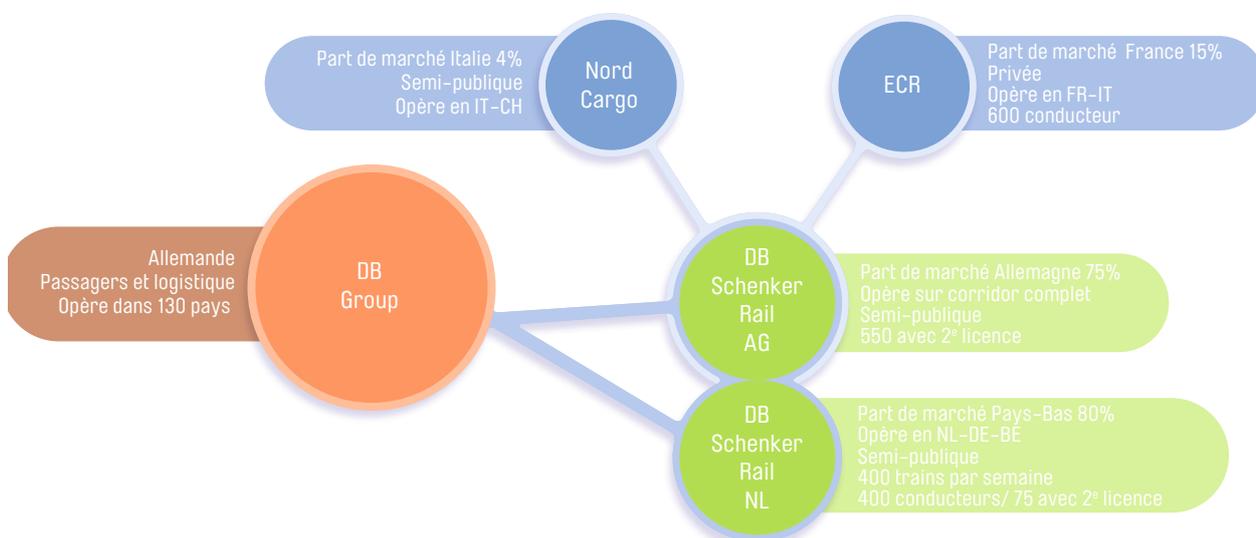
⁷ Un opérateur historique est un ancien opérateur national ou une ancienne compagnie ferroviaire publique.

Tableau 4.1 Exemple : Opérateurs de Slovaquie et d'Allemagne

Opérateurs de Slovaquie (janvier 2013)	Opérateurs d'Allemagne (janvier 2013)
<ul style="list-style-type: none"> ZSSKC (81,23%) Metrans/Danubia (3,64%) Express Rail (3,68%) Central Railways (2,00%) LOKO Rail (1,33%) BRYNTIN Rail CZ (1,25%) LTE (1,53%) U.S. Steel Košice (1%) (plus d'autres très petits opérateurs actifs dans le pays)	<ul style="list-style-type: none"> DB Schenker Rail AG (75%) TX Logistics : 6% (filiale des Chemins de fer nationaux italiens) Captrain : 5% (filiale de la Société nationale des Chemins de fer français) SBB Cargo Germany : 3% (Société nationale des Chemins de fer suisses) Häfer und Güterverkehr Köln AG : 3% (Rhénanie) CFL Cargo Germany : 1% (Société nationale des Chemins de fer luxembourgeois) (plus d'autres très petits opérateurs actifs dans le pays)

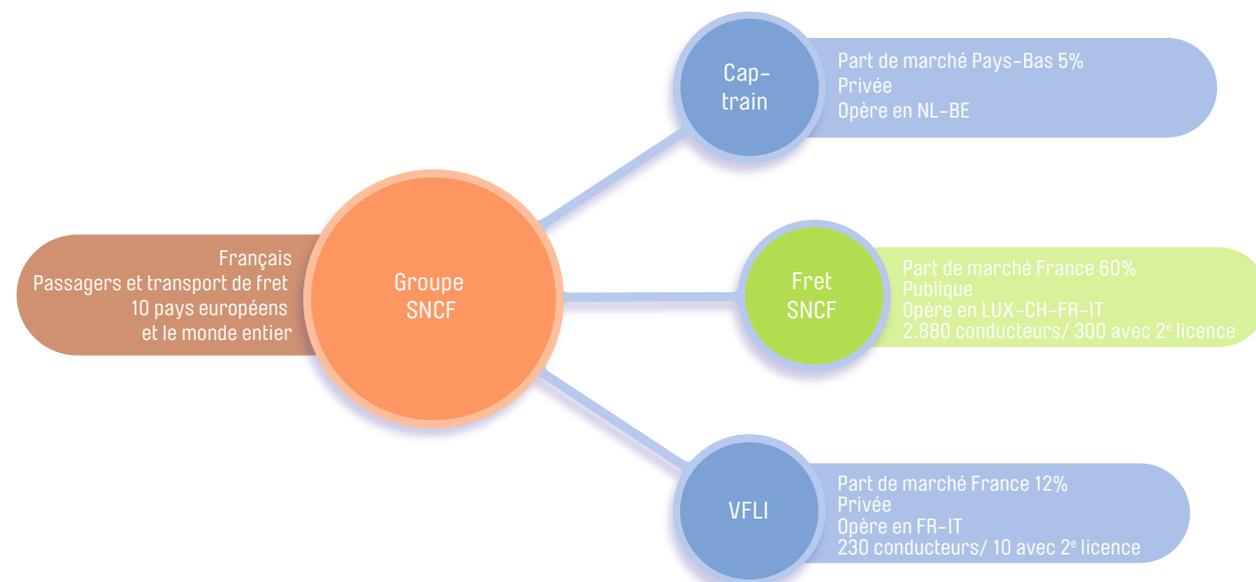
Source: Questionnaire complété par les syndicats, février 2013.

Box 4.1 Compagnies du DB Group actives le long du corridor Rhin-Alpes



Source: Questionnaire complété par les syndicats, février 2013..

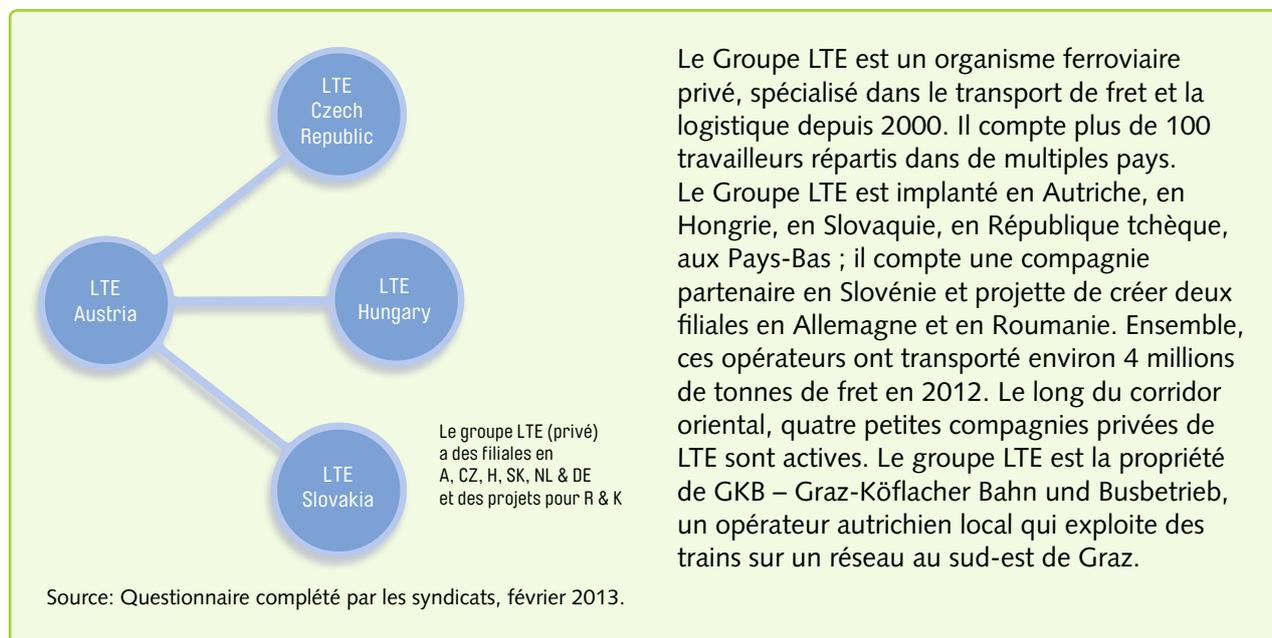
Box 4.2 Compagnies du Groupe SNCF actives le long du corridor Rhin-Alpes



Source: Questionnaire complété par les syndicats, février 2013.

Non seulement de grands groupes opèrent dans plus de pays mais de nouvelles petites compagnies opèrent dans de multiples pays. L'Encadré 4.3 en donne une illustration.

Encadré 4.3 Groupe LTE, présence sur le corridor oriental



Le Groupe LTE est un organisme ferroviaire privé, spécialisé dans le transport de fret et la logistique depuis 2000. Il compte plus de 100 travailleurs répartis dans de multiples pays. Le Groupe LTE est implanté en Autriche, en Hongrie, en Slovaquie, en République tchèque, aux Pays-Bas ; il compte une compagnie partenaire en Slovénie et projette de créer deux filiales en Allemagne et en Roumanie. Ensemble, ces opérateurs ont transporté environ 4 millions de tonnes de fret en 2012. Le long du corridor oriental, quatre petites compagnies privées de LTE sont actives. Le groupe LTE est la propriété de GKB – Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb, un opérateur autrichien local qui exploite des trains sur un réseau au sud-est de Graz.

4.2 Différences entre petites nouvelles compagnies et anciens opérateurs historiques

De grands anciens opérateurs historiques et de nouveaux petits opérateurs semblent différer en termes de stratégies commerciales, de stratégies d'emploi et de conditions de travail. Bien qu'il n'existe pas de « chiffres sûrs » et que des exceptions soient connues, en général, les syndicats des différents États membres signalent les caractéristiques suivantes pour ces deux types d'entreprises.

Nouvelles petites compagnies

- Les nouvelles petites compagnies sont plus compétitives et plus centrées sur la rentabilité. La plupart offrent des services dans des segments rentables (entreprises spécialisées/de niche), se concentrent sur des trains complets et n'offrent pas de services par wagons isolés, moins rentables et à plus forte intensité de main-d'œuvre.
- La représentation syndicale y est moins forte. Les taux exacts de syndicalisation ne sont pas connus mais sont présumés inférieurs à 20%.
- Vu la faible représentation syndicale, on en sait peu sur les conditions de travail et d'emploi dans ces compagnies. Pour les syndicats, il est difficile d'approcher toutes les compagnies et cela prend beaucoup de temps. De plus, ces compagnies ne

sont guère disposées à donner des informations sur leurs conditions de travail et leurs stratégies commerciales car elles ont peur de perdre leurs avantages concurrentiels.

- Bien que nous ne disposions pas d'une comparaison générale et complète des conditions de travail, nous supposons que la situation dans la plupart des petites compagnies est généralement moins favorable que chez les anciens opérateurs historiques. Par exemple, les petites compagnies semblent offrir moins de possibilités de formation et demander des temps de conduite plus longs et une plus grande flexibilité de la part des travailleurs. À titre d'exemple, des cas de 24 heures de garde ont été signalés pour des conducteurs. Les travailleurs (généralement non syndiqués) de ces compagnies ne se plaignent pas tant qu'ils reçoivent un salaire raisonnable et/ou gardent leur emploi.
- Ils ont souvent des fonctions plus larges et une plus grande gamme de tâches que leurs homologues des anciens opérateurs historiques : ils combinent la conduite avec des tâches de maintenance, de manœuvre et parfois aussi de nettoyage.
- Les nouvelles petites compagnies semblent embaucher plus de personnel via des agences de travail intérimaire et/ou d'autres compagnies pour leurs activités transfrontalières. Par exemple, si elles ne disposent pas de bureaux ou de filiales à l'étranger, elles ne peuvent proposer



des services transfrontaliers que si le conducteur traverse lui aussi la frontière ou si un conducteur est embauché à l'étranger. Elles recherchent aussi d'autres types de recrutement de personnel, par exemple, l'embauche de retraités, susceptible de réduire leurs coûts.

Anciens opérateurs historiques

- Les anciens opérateurs historiques offrent souvent une vaste gamme de services de fret (y compris, généralement, des transports par wagons isolés). Ils ont toutefois dû passer à des services plus rentables après la libéralisation du marché et plusieurs d'entre eux ont connu des restructurations (par exemple NS Cargo [NL] et Rail Cargo Hungary).
- Les anciens opérateurs historiques ont souvent été à l'origine de fusions et d'acquisitions : ils ont acheté de petits opérateurs (souvent à l'étranger) et sont au cœur des grands groupes internationaux. En outre, des parties d'anciens opérateurs historiques de petits États membres ont aussi été rachetées par de plus grands opérateurs historiques d'autres pays. Par exemple, la partie cargo de l'ancien opérateur historique néerlandais a été rachetée par DG Schenker Rail, et la partie cargo de l'ancien opérateur historique hongrois, par ÖBB (Autriche).
- Le rachat de nouveaux petits opérateurs n'implique pas automatiquement l'alignement des modèles de gestion et des conditions de travail de ces petits opérateurs sur les conditions de travail souvent meilleures de l'acheteur. Il est assez courant que les anciens opérateurs historiques ne modifient pas du tout les services offerts, les modèles de gestion et les conditions de travail. Pour les syndicats, l'avantage du rachat d'un nouveau petit opérateur par un ancien opérateur historique est la possibilité de contacter

l'ancien opérateur historique pour connaître les conditions de travail dans la filiale. Les syndicats, bien représentés au sein de l'opérateur historique, pourraient avoir plus facilement accès aux travailleurs de la nouvelle filiale.

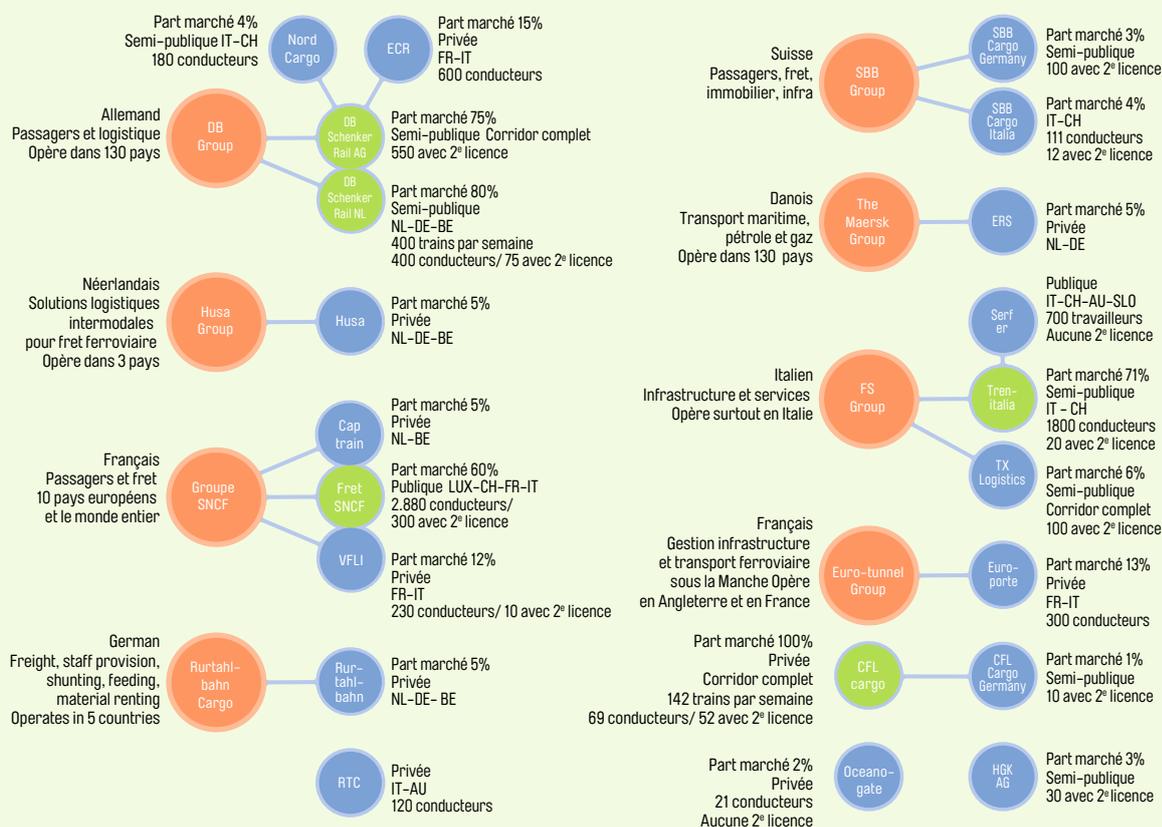
- Dans certains États membres, le gouvernement national possède encore (en partie) l'(ancien) opérateur historique (notamment en Pologne) et influence dès lors la stratégie commerciale, les conditions de travail et les plans de restructuration, dans une perspective plus large que le seul objectif de rentabilité. Ces cas de figure ont été signalés en particulier dans les pays d'Europe centrale et orientale.
- En général, les conditions de travail sont hautement formalisées, couvertes par des conventions collectives et présumées meilleures que dans les nouvelles petites compagnies. Toutefois, la pression exercée sur les travailleurs pour accroître la productivité (et réduire l'emploi) est élevée au sein des opérateurs historiques menant une stratégie d'internationalisation en matière de fret ferroviaire.
- Les travailleurs ont souvent des fonctions spécialisées mais cette situation change sous la pression des rationalisations.
- Les anciens opérateurs historiques soit emploient du personnel de part et d'autre de la frontière (bureaux à l'étranger) ou signent des accords avec des partenaires à l'étranger ; il est moins fréquent qu'ils embauchent du personnel à l'étranger. Les anciens opérateurs historiques semblent embaucher moins de personnel via des agences de travail intérimaire et ne semblent pas non plus inciter des retraités à travailler pour eux.
- Il y a une tradition de forte représentation syndicale (souvent autour de 70% ou 80%). Dès lors, les syndicats connaissent ces entreprises et les conditions de travail à l'intérieur de celles-ci.

Encadré 4.4 Exemple de paysage organisationnel (des données plus complètes figurent à Annexe 1) : le paysage organisationnel le long des corridors Rhin-Alpes (RFC1) et oriental (RFC7)

Le corridor Rhin-Alpes (RFC1) et le corridor oriental (RFC7) diffèrent au niveau de leur paysage organisationnel. Sur le RFC1, de grands groupes dominent le marché. Par contre, le RFC7 compte de nombreuses petites entreprises privées. Les chiffres ci-dessous, montrent les liens entre les entreprises actives sur ces RFC et fournissent des informations générales sur ces entreprises. Les grands groupes sont représentés en rose, les anciens opérateurs historiques, en vert, et les petites entreprises privées, en bleu. L'Annexe 1 contient un tableau donnant des informations plus spécifiques sur ces entreprises.

RFC1

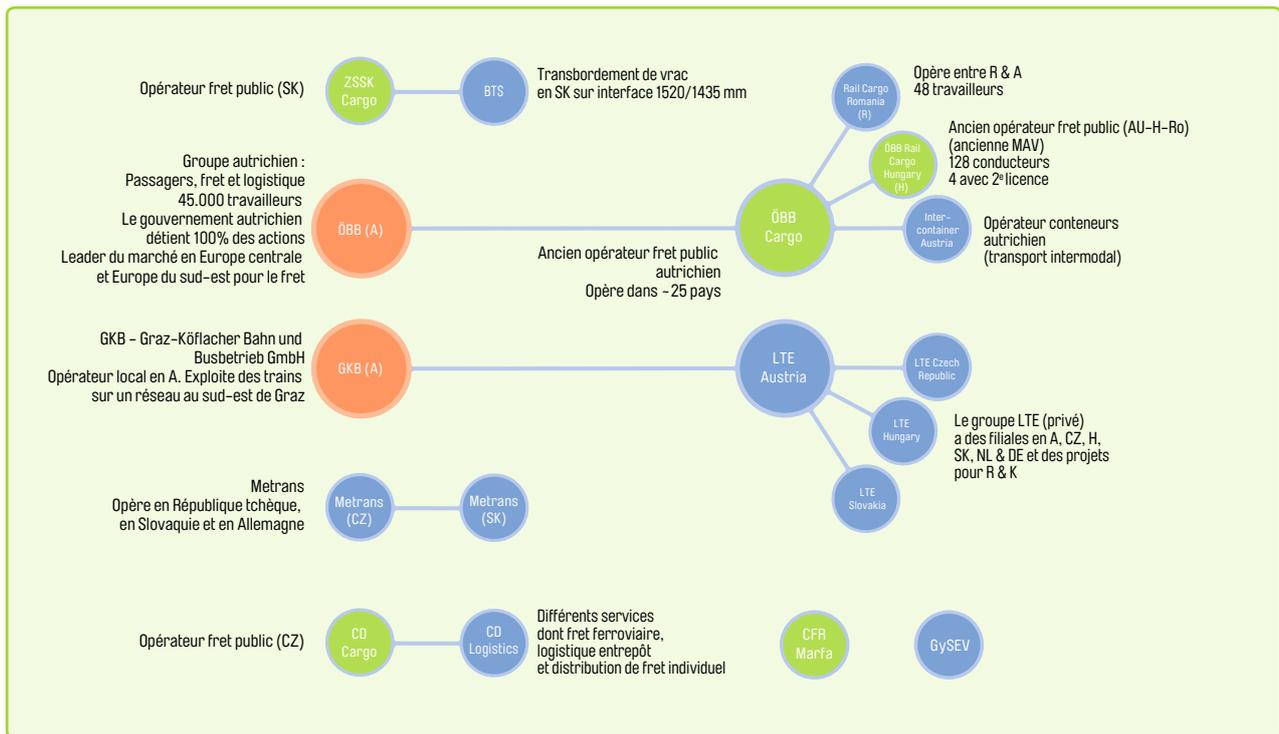
Plusieurs grands groupes internationaux se cachent derrière les compagnies menant des activités internationales sur le corridor Rhin-Alpes. Parfois ces groupes offrent beaucoup plus de services que le seul transport de fret ferroviaire. Ils organisent toutes leurs activités avec leurs propres ressources. Ces groupes semblent souvent racheter de plus petites compagnies. Vu le nombre relativement restreint de groupes avec qui entrer en relation, les syndicats peuvent mieux concentrer leur attention que dans un paysage comptant de nombreux petits opérateurs.



Questionnaire complété par les syndicats, février 2013.

RFC7

Par rapport au RFC1, le corridor oriental compte de nombreux petits opérateurs et seulement deux grands groupes. La figure ci-dessous ne représente pas tous les petits opérateurs actifs sur ce corridor car ils sont trop nombreux et se modifient de jour en jour. Les petits opérateurs peuvent disparaître aussi vite qu'ils ne sont entrés sur le marché. C'est pourquoi il est très difficile pour les syndicats de construire une relation durable et d'obtenir des informations sur ce qui se passe au sein de ces compagnies. De plus, les syndicats doivent diviser leur attention entre plus de compagnies le long de ce corridor que dans le cas du RFC1.



Source : Questionnaire complété par les syndicats, février 2013.

4.3 Inventaire : étapes à suivre

Nous pouvons déduire de la description ci-dessus qu'il peut être difficile d'obtenir une vision claire du paysage organisationnel d'un corridor. **Le nombre d'organisations intervenant dans le transport international de fret ferroviaire est énorme et change constamment.** De plus, les organisations diffèrent au niveau des services qu'elles offrent. Les syndicats devront donc consentir plus d'efforts pour se tenir au courant du nombre d'entreprises actives et des conditions de travail au sein de ces entreprises. **Pour anticiper les changements dans le paysage organisationnel et prévenir une concurrence au niveau des conditions de travail, les syndicats doivent constamment tenir à jour un inventaire des compagnies.** Ils doivent connaître les compagnies qui opèrent le long du corridor.

Cet inventaire se fait en deux étapes :

1. *Tout d'abord, il faut inventorier les compagnies qui opèrent sur ce corridor.* Les exemples des RFC1 et RFC7 (voir Encadré 4.4) illustrent à quel point le paysage organisationnel peut être complexe et combien les corridors peuvent être différents en termes de nombre et de type d'intervenants pertinents. Toutefois, l'obligation pour chaque RFC d'établir un plan de mise en œuvre facilite quelque peu la réalisation de cet inventaire. Si le RFC dispose d'une étude sur le marché des transports,

celle-ci donnera des informations sur les opérateurs actifs sur ce corridor et sur les opérateurs potentiels. L'Annexe 1 fournit un aperçu plus complet des compagnies actives sur trois corridors (Rhin-Alpes, corridor oriental et corridor Nord-Sud) au début de 2013. Les syndicats peuvent se baser sur cette liste pour dresser leur inventaire. De plus, ils pourraient demander plus d'informations aux différentes parties : gestionnaires d'infrastructures, guichets uniques ou collègues travaillant dans les centres de contrôle du trafic responsables de sections du corridor.

2. *L'étape suivante consiste à recueillir des informations pertinentes sur les conditions de travail dans chacune de ces compagnies.* Les éventuelles conventions collectives peuvent servir de sources d'informations. Toutefois, nombre de nouvelles compagnies privées n'ont pas de convention collective. Il serait dès lors possible d'utiliser d'autres documents pertinents, tels que des rapports annuels, mais il faudra aussi s'appuyer sur des délégués syndicaux ou d'« anciens » collègues au sein de ces compagnies. Il est important de dresser un inventaire des caractéristiques des compagnies pour avoir une vue complète des conditions de travail dans le secteur. Il faudrait cependant garder à l'esprit qu'il peut être difficile de comparer des compagnies, voire des pays, en raison des différences de contexte.

En conséquence, des sessions interactives avec les différents syndicats le long d'un corridor sont nécessaires pour comprendre le contexte de conditions de travail spécifiques et examiner les aspects les plus pertinents, voire établir l'ordre de priorité de ces aspects.

3. Une autre partie de cet inventaire doit inclure des informations sur l'éventuelle affiliation des travailleurs à un ou plusieurs syndicats et sur le nom de ce ou ces syndicats, sur l'éventuelle présence d'un comité d'entreprise ou d'autres représentants élus des travailleurs et sur l'éventuelle existence d'une convention collective couvrant l'entreprise. **Les représentants syndicaux, les membres syndiqués, les membres des comités d'entreprise et les conventions collectives constitueront de bonnes sources d'informations sur les caractéristiques de la compagnie (voir ci-dessous).**

4.4 Inventaire : inventaire des caractéristiques pertinentes des compagnies

Caractéristiques générales de la compagnie

Il est important de répertorier les caractéristiques générales suivantes des compagnies pour comprendre les évolutions en leur sein et l'impact de ces évolutions sur les travailleurs.

- *Taille de l'entreprise* : Il est essentiel de recueillir des informations sur le nombre de travailleurs de toutes les professions dans la compagnie car les conducteurs ne sont pas les seuls à être influencés par les évolutions du fret ferroviaire international. Les travailleurs de la maintenance et de la logistique sont concernés eux aussi. Pour une grande compagnie comptant des effectifs de professions diverses, tels que conducteurs, agents de maintenance, de triage et de contrôle technique, il est important de surveiller différentes évolutions contextuelles ainsi que leur impact sur l'emploi. Par exemple, un éventuel déclin dans les gares de triage peut avoir une incidence négative sur le nombre d'emplois d'attelleurs (voir aussi le chapitre 3).
- *Part de marché* : Il faut surveiller l'évolution de la part de marché de la compagnie pour déterminer si la compagnie est menacée ou est en croissance. Une compagnie ayant une grande part de marché a de fortes chances de se maintenir longtemps sur le marché. Par contre, une petite part de marché induit un plus grand risque de disparition (ou de rachat par une plus grande compagnie).
- *Nombre de trains traversant la frontière* : Si les syndicats savent combien de trains traversent réellement la frontière, ils savent si la compagnie

peut entrer en concurrence avec d'autres compagnies traversant la frontière. Le nombre de locomotives multi-systèmes, en particulier, est important à connaître car ces locomotives sont une condition préalable pour un réel transport transfrontalier fluide.

- *Certificats de sécurité pour de multiples pays, conducteurs titulaires de deuxièmes licences* : Pour être autorisé à opérer dans un certain pays, un opérateur doit avoir un certificat de sécurité pour ce pays. Par conséquent, les certificats de sécurité détenus par un opérateur peuvent être un indicateur de la prestation de services transfrontaliers (ou de l'intention d'en prester). En outre, comme chaque pays a sa propre licence pour les conducteurs, des deuxièmes et troisièmes licences sont aussi une indication du nombre de services transfrontaliers, bien que les opérateurs puissent aussi opter pour l'embauche de conducteurs à l'étranger.
- *Stratégie/modèle de la compagnie* : La compagnie offre-t-elle d'autres services que le transport de fret ferroviaire ? Les travailleurs des compagnies où le transport de fret ferroviaire n'est pas l'activité principale peuvent courir un risque car ces compagnies peuvent plus aisément décider de cesser cette activité ou de la vendre. Par ailleurs, une telle compagnie connaît peut-être moins bien des questions spécifiques de sécurité. D'un autre côté, elle a peut-être la possibilité de réagir de façon plus souple à l'évolution de la demande du marché, ce qui peut préserver des emplois. La compagnie offre-t-elle tous les services ferroviaires ou uniquement un segment comme le transport de conteneurs entre deux points ? A-t-elle une stratégie d'internationalisation ?
- *Régime de propriété* : Il est important de savoir qui est le propriétaire de la compagnie. Ainsi, les syndicats comprendront qui est responsable des décisions et de la stratégie. Par exemple, une nouvelle petite compagnie privée peut faire partie d'un grand groupe international. Dans ce cas, il est important pour les travailleurs de la petite compagnie d'entrer en contact avec le groupe afin de découvrir quels sont les plans pour la petite compagnie.
- *Modèle stratégique* : régional, transport combiné, compagnies couvrant le corridor complet : En raison de la crise, les stratégies des compagnies ne cessent de changer et sont souvent cachées. Il est toutefois très important d'obtenir des informations à ce sujet car le sort des travailleurs en dépend. Par exemple, lorsqu'une compagnie est essentiellement une société de gestion (c'est-à-dire une société d'intermédiaires qui se borne à

gérer des services sans les exécuter elle-même), il peut y avoir un risque pour les travailleurs car la compagnie peut aisément changer le type de services qu'elle gère.

Relations d'emploi

- *Affiliation syndicale et/ou présence d'un comité d'entreprise* : En général, l'affiliation syndicale est plus forte dans les anciennes entreprises publiques que dans les nouvelles compagnies privées. Vu le faible taux de syndicalisation, il est plus difficile d'entrer en contact avec la compagnie et d'obtenir des informations sur ce qui se passe concrètement. La tendance plus générale à une individualisation croissante fait baisser le taux de syndicalisation. Cette évolution se marque aussi dans le secteur du fret ferroviaire, où le taux de syndicalisation est traditionnellement élevé. Les jeunes conducteurs ne savent souvent pas ce qu'une affiliation à un syndicat peut leur apporter. Un contact étroit avec des affiliés est important pour entendre ce qui se passe concrètement et informer les travailleurs sur ce qui est légal et ce qui ne l'est pas. En outre, les travailleurs siégeant dans les comités d'entreprise peuvent être une source d'informations.
- *Conventions collectives et niveau de négociation* : Si la compagnie a signé une convention collective, on disposera de plus d'informations sur les conditions de travail convenues. Ce qui se passe en pratique, c'est une autre affaire, mais le fait que la compagnie ait signé la convention peut indiquer qu'un dialogue est possible et qu'il existe au moins un contact entre le syndicat et l'employeur. En matière de conventions collectives, on note d'importantes différences entre les pays. En Norvège, en Suède et au Danemark, il existe une seule association patronale avec laquelle le syndicat peut discuter et conclure un accord. Il en va tout autrement dans les autres pays : les conventions doivent être conclues entreprise par entreprise. Dans les pays nordiques, les syndicats ont le pouvoir de forcer les compagnies à signer la convention collective. Ils sont autorisés à arrêter les trains, par exemple, si une compagnie refuse de signer la convention. La mise en œuvre et le contrôle font souvent partie intégrante de ces conventions. En Norvège, le syndicat a le droit d'inspecter les horaires, par exemple. Néanmoins, il reste difficile de maîtriser l'application concrète de ces conventions.

Conditions de travail

Bien entendu, il est important d'obtenir des informations sur les conditions de travail réelles au sein de la compagnie pour déterminer l'opportunité de mener

des actions et le type d'action requis. Les aspects suivants doivent être pris en considération pour comprendre les conditions de travail dans le transport international de fret ferroviaire.

- *Sous quel régime la compagnie emploie-t-elle du personnel (en particulier des conducteurs) pour exploiter des services transfrontaliers* : Comme nous l'avons montré au chapitre 3, une augmentation des transports transfrontaliers fluides ne signifie pas automatiquement que les conducteurs passeront plus de frontières. Parfois, un accord ou un partenariat est conclu entre les anciens opérateurs historiques de deux États membres voisins. Il importe que les syndicats sachent sous quel régime une compagnie emploie du personnel pour exploiter des services transfrontaliers parce que cet aspect peut influencer la quantité, la qualité et la répartition des emplois. L'envoi de personnel propre à l'étranger semble avoir le plus grand impact sur les conditions de travail (conduite sur de longues distances) et sur la répartition des emplois (apparition de pays de transit, par exemple). La montée des agences de travail intérimaire constitue une évolution importante aussi. Ces agences sont un nouvel interlocuteur du côté patronal. Les conditions de travail qu'elles pratiquent sont relativement peu connues.
- *Salaires* : Il est bon de connaître les salaires payés par une compagnie, mais il est difficile de comparer les salaires entre pays en raison des différences de niveaux de vie et des différences de composition des salaires. Par conséquent, il faut connaître le salaire moyen et le pouvoir d'achat des citoyens d'un État membre pour déterminer si le salaire peut être considéré comme élevé ou bas. En outre, les éléments qui composent le salaire sont intéressants à connaître (par exemple les cotisations de retraite, les assurances, les primes et l'ancienneté). La fiscalité se calcule aussi différemment d'un pays à l'autre. **Il pourrait être préférable d'examiner les coûts par kilomètre plutôt que les salaires. Les compagnies offrent un prix au kilomètre aux clients. C'est sur ce critère-là qu'elles se font la concurrence. Les salaires ne constituent qu'une partie du prix.** Les syndicats pourraient peut-être recueillir des informations sur la part des coûts de la main-d'œuvre dans les coûts totaux.
- *Temps de travail* : La directive 2005/47/CE (18 juillet 2005) traite du temps de conduite et des temps de repos pour les services transfrontaliers interopérables (voir chapitre 5 pour plus d'informations). Comme cette directive se concentre sur le personnel de bord, elle s'applique aux conducteurs du secteur du fret ferroviaire.



Toutefois il est important de recueillir des informations sur les temps de travail réels parce que la directive fixe des normes minimums. Souvent, les conditions de travail réelles sont fixées au-dessus du niveau minimum et concernent aussi d'autres effectifs. S'il existe une convention collective au niveau de l'entreprise, les règles officielles sur le temps de travail sont connues. Il est bien entendu encore plus important de connaître le nombre d'heures que les conducteurs prestent réellement. En outre, chaque compagnie peut avoir un mode de calcul spécifique du temps de conduite/de travail ou de gestion des heures supplémentaires. Il est donc important d'aborder ce contexte en plus du temps de travail officiel. Voici un exemple : les conducteurs de Trenitalia (Italie) conduisent, dans certains cas (selon, par exemple, le nombre de conducteurs dans la cabine), au maximum 6,5 heures de jour. Les conducteurs de DB Schenker AG (Allemagne) conduisent un maximum de 9 heures de jour. Ces deux compagnies ont cependant peut-être des définitions différentes du temps de conduite. Par exemple, la définition porte-t-elle sur le nombre d'heures de conduite prestées d'affiliée ou non ?

- *Repos à la résidence et repos hors résidence* : La directive 2005/47/CE traite aussi du repos hors résidence des conducteurs. S'il existe une convention collective, le temps de repos est connu. Il est bien entendu encore plus important de connaître le nombre réel d'heures de repos des conducteurs dans la pratique. Dans le contexte de la conduite transfrontalière, c'est une information

importante car une compagnie moins stricte en matière de temps de repos hors résidence peut décider d'envoyer des conducteurs à l'étranger plus facilement qu'une compagnie appliquant des règles plus strictes. RTC (Italie), par exemple, applique un minimum de 16 heures de repos à la résidence. Green Cargo (Suède), un minimum de 11 heures de repos à la résidence. RTC a donc moins de flexibilité pour planifier ses équipes que Green Cargo puisque le repos entre prestations est plus long. De plus RTC a besoin de plus de capacités que Green Cargo pour conduire le même nombre d'heures.

- *Formation pour les conducteurs transfrontaliers* : Une autre directive européenne⁸ traite des compétences requises des conducteurs, sans toutefois réglementer la durée de la formation. Deux compagnies exploitant le même segment du corridor pourraient appliquer des stratégies différentes en matière de formation formelle et de nombre de jours de formation initiale et continue. L'une pourrait réduire les coûts dans ce domaine, l'autre, y investir pour des motifs de sécurité. Cependant, la comparaison des investissements consentis dans la formation ne livre pas toujours une image complète de la situation. Ainsi, aux Pays-Bas, on tend à privilégier l'enseignement général (enseignement public dispensé par une institution de formation indépendante) plutôt qu'une formation des nouveaux employés payée par la compagnie. Pour devenir conducteurs, les étudiants reçoivent une formation de deux ans comportant 30 semaines de stage dans une compagnie. À la fin des deux années, ils passent un examen pratique dans la compagnie et un examen théorique à l'école. Dans ce cas, la compagnie investit moins dans la formation des nouveaux employés mais ce système aboutit à un meilleur niveau d'instruction des conducteurs.
- *Nature du travail* : La nature du travail presté pour la compagnie par les différents travailleurs est importante aussi. Le type d'emplois à inclure dans l'inventaire dépend des services que fournit la compagnie et des différentes professions représentées. Pour les conducteurs, il importe

8 Directive 2004/49/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la sécurité des chemins de fer communautaires et modifiant la directive 95/18/CE du Conseil concernant les licences des entreprises ferroviaires ainsi que la directive 2001/14/CE concernant la répartition des capacités d'infrastructure ferroviaire, la tarification de l'infrastructure ferroviaire et la certification en matière de sécurité (directive sur la sécurité ferroviaire)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:164:0044:0113:FR:PDF>

de savoir s'ils ont des tâches supplémentaires. Par exemple, chez l'ancien opérateur historique belge, les conducteurs ont aussi des tâches administratives, doivent vérifier les labels de sécurité, résoudre les interférences dans les 30 minutes et participer aux manœuvres. En particulier dans les petites compagnies privées, ces tâches ne sont pas considérées comme du temps de conduite mais prennent 20 à 30% du temps de travail. Chez les anciens opérateurs historiques, elles figurent dans la convention collective. Certaines entreprises réduisent les coûts de la main-d'œuvre en demandant aux conducteurs d'effectuer ces tâches. En conséquence, il se peut que ces entreprises n'emploient pas de personnel de maintenance ni d'atteleurs. Ce système peut faire peser une menace sur certaines professions,

comme les attelleurs et le personnel administratif.

- Couverture syndicale/de la convention collective : Il est intéressant de recueillir des informations sur le nombre de travailleurs syndiqués et de savoir si la compagnie est couverte par une convention collective, afin de cerner le profil de l'entreprise. Si le taux de syndicalisation est élevé et qu'il existe une convention collective, il est plus facile d'obtenir des informations sur la stratégie de l'entreprise via les affiliés et de maintenir le dialogue avec l'employeur. Sinon, entrer en contact avec les travailleurs non syndiqués est probablement le premier pas à poser.

L'Encadré 4.5 suggère des sources d'informations sur les caractéristiques susmentionnées.

Encadré 4.5 Comment obtenir des informations sur les caractéristiques

- Chaque RFC doit publier un plan de mise en œuvre six mois avant la mise en œuvre du RFC (bien que pour la plupart des RFC, ce délai n'ait pas été respecté). Ce plan contient les noms des compagnies actives sur le RFC.
- Les sites web et les rapports annuels des compagnies sont souvent disponibles. Ils contiennent surtout des informations sur la mission de la compagnie, son régime de propriété, ses effectifs, les types de marchandises transportées, d'autres services proposés par la compagnie et la part de marché.
- Parfois ils mentionnent des personnes de contact dans les conseils des compagnies, auprès desquelles les syndicats peuvent obtenir des informations sur la stratégie de la compagnie.
- Les conventions collectives fournissent bien entendu des informations sur les conditions de travail officielles.
- Que faire en cas d'absence de convention collective ou si la pratique concrète diffère totalement du contenu des accords officiels ?
 - Les informations glanées lorsque des conducteurs en rencontrent d'autres aux frontières peuvent être très utiles.
 - Un contact avec de petites compagnies via des anciens travailleurs des grandes compagnies (anciennement publiques) peut aussi être un bon moyen d'obtenir des informations.

4.5 Résumé : Que peuvent faire les syndicats ?

Ce chapitre a décrit les évolutions du paysage organisationnel et les différences entre les nouvelles petites compagnies et les anciens opérateurs historiques. Pour anticiper l'évolution du paysage organisationnel et prévenir une concurrence au niveau des conditions de travail, il est important pour les syndicats de tenir à jour un inventaire des compagnies. Les étapes à suivre pour dresser cet inventaire ont été expliquées. De plus, ce chapitre donne un aperçu général de la façon dont les syndicats peuvent obtenir des informations sur les caractéristiques pertinentes des compagnies. L'Encadré 4.6 résume ces différents aspects. Bien sûr, il reste à savoir ce que les syndicats peuvent faire une fois qu'ils ont collecté ces informations. Si une certaine

compagnie est rachetée par un groupe international, par exemple, le syndicat qui compte des affiliés dans cette compagnie peut contacter le syndicat (d'un autre pays) qui a des contacts dans ce groupe international pour obtenir des conseils en vue d'élaborer une stratégie d'action. Si une nouvelle compagnie arrivant sur le marché d'un pays s'avère être une filiale d'une compagnie d'un autre pays, les syndicats de ces deux pays peuvent coopérer pour négocier avec les employeurs. Ce ne sont là que deux exemples. Le chapitre 5 brosse un aperçu des différents niveaux auxquels les syndicats peuvent coopérer pour anticiper les changements et lutter ensemble contre la concurrence sur les conditions de travail.



Encadré 4.6 Résumé des caractéristiques et conditions de travail pertinentes à inventorier dans les entreprises

Caractéristiques générales de la compagnie

- Taille de l'entreprise : nombre de travailleurs de toutes les professions, de préférence selon une répartition en groupes de fonctions.
- Part de marché dans le fret ferroviaire international.
- Nombre de trains traversant la frontière, de préférence par pays voisin.
- Certificats en matière de sécurité et conducteurs titulaires d'une deuxième et d'une troisième licence.
- Sous quel régime la compagnie emploie-t-elle du personnel (en particulier des conducteurs) pour exploiter des services transfrontaliers ?
- Stratégie/modèle de la compagnie : La compagnie offre-t-elle d'autres services que le transport de fret ferroviaire ? Tous les services de fret ferroviaire sont-ils concentrés sur un segment ou sur un produit spécifique ?
- Services : quels services la compagnie fournit-elle ?
- Régime de propriété : qui est le propriétaire de la compagnie ? Où les décisions stratégiques sont-elles prises ?
- Modèle stratégique : régional, transport combiné, compagnies couvrant le corridor complet.

Relations d'emploi

- Affiliation syndicale et/ou présence d'un comité d'entreprise.
- Conventions collectives, y compris le niveau de négociation (sectoriel, entreprise, local).
-

Conditions de travail

- Salaires : barèmes de base et avantages supplémentaires.
- Temps de conduite et temps de travail (y compris les heures supplémentaires).
- Repos à la résidence et repos hors résidence : durée, nombre de jours.
- Formation : jours de formation formelle, budget pour la formation.
- Nature du travail.

5. WOC – Anticipation des changements et coopération syndicale : actions possibles

Dans ce chapitre, nous passons en revue les actions que les syndicats pourraient mener pour anticiper l'évolution vers une augmentation des services transfrontaliers fluides le long des corridors de fret ferroviaire et pour mettre sur pied une réponse syndicale par le biais de collaborations le long de ces corridors.

Contenu

1. Actions possibles au niveau de l'UE
2. Actions possibles au niveau des corridors
3. Actions possibles au niveau national
4. Actions possibles au niveau des entreprises et des lieux de travail

L'objectif de corridors de fret ferroviaire est de rendre le transport ferroviaire de fret moins cher, plus rapide et plus efficace et de considérablement accroître le volume de fret transporté à travers l'Europe le long de ces corridors. Ce processus peut être très dynamique sur certains corridors mais lent sur d'autres, si les infrastructures requises ne sont pas disponibles. Élément essentiel, l'ancienne coopération entre opérateurs ferroviaires publics nationaux sera remplacée par une concurrence entre compagnies, grandes et petites, publiques et privées, opérant sur le même itinéraire. Ces évolutions peuvent avoir un impact considérable sur l'emploi et sur les conditions de travail des cheminots :

- Emploi : par exemple, pays de transit ou non ; remplacement du transport en wagons isolés par des navettes ferroviaires entre deux points ; concentration des gares de triage et des terminaux ; déplacement des vérifications techniques des trains des gares frontalières vers les points de départ, etc. ;
- Conditions de travail : ce sont surtout les conducteurs de locomotives qui pourraient être affectés par les pressions sur les conditions de travail en raison de la concurrence directe entre opérateurs ferroviaires, de l'apparition d'agences de travail intérimaire et du dumping social.

Il importe que les syndicats développent leur capacité d'anticiper ces évolutions et définissent une stratégie syndicale. Comme il s'agit de flux de fret interna-

tionaux le long de corridors de fret ferroviaire, une coopération syndicale transfrontalière constitue un maillon essentiel de cette stratégie.

Ce chapitre décrit les actions que les syndicats peuvent entreprendre pour anticiper les évolutions vers une augmentation des transports transfrontaliers fluides et les évolutions du contexte des corridors de fret ferroviaire. La plupart des actions suggérées visent des services transfrontaliers fluides en général, mais la plupart des services transfrontaliers se concentreront sur le corridor. De plus, il est important de comprendre que le nombre de transports transfrontaliers fluides diffère fort d'un corridor à l'autre, tout comme, dès lors, la nécessité d'anticiper ces changements. Les actions possibles sont divisées en quatre niveaux : le niveau de l'UE, le niveau du corridor, le niveau national et le niveau de l'entreprise. Les actions peuvent être menées simultanément à tous les niveaux pour un maximum d'efficacité.

Ces suggestions aideront les syndicats des pays traversés par ces corridors, en particulier ceux qui n'ont pas participé au projet WOC, à anticiper, à définir une stratégie et à coopérer : nous pensons par exemple au corridor Baltique-Adriatique (RFC5), au corridor méditerranéen (RFC6) et au corridor central est-ouest (RFC8).

5.1 Actions possibles au niveau de l'UE

Les activités au niveau de l'UE visent à influencer et/ou définir les conditions-cadres qui s'appliquent à toutes les compagnies ferroviaires et à tous les cheminots. De plus, la tâche de l'ETF est d'amorcer et/ou de faciliter la coopération syndicale transfrontalière.

Un dialogue social utile avec la CER et l'EIM

Au niveau de l'UE, l'ETF représente les intérêts des syndicats nationaux. Malgré les différences considérables entre pays, il est nécessaire d'élaborer une norme minimum de conditions de travail applicables à tous les États membres pour les transports transfrontaliers, afin de soutenir les travailleurs et d'éviter le dumping social. Un pas important a déjà été franchi avec l'accord signé entre l'ETF et la Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER) en 2004 (voir Encadré 5.1). Cet accord a été rendu contraignant par la CE, via la directive 2005/47/CE. Tous les États

membres devraient avoir mis en œuvre cette directive aujourd'hui. Toutefois, une inquiétude subsiste quant aux carences au niveau de l'application effective de ces réglementations et vérifications.

Encadré 5.1 Accord entre la CER et l'ETF sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

L'objectif est de créer des normes minimums concernant certaines conditions de travail et d'éviter le dumping social et la concurrence sur la base des conditions de travail. La directive 2005/47/CE fixe le cadre légal pour les entreprises ferroviaires en matière de temps de conduite et de repos. Elle s'applique aux travailleurs mobiles du rail affectés à des services interopérables. Ainsi, elle ne s'applique pas au personnel qui ne traverse pas la frontière (par exemple, aux attelers, au personnel de maintenance et au personnel opérant à l'intérieur des frontières nationales d'un État membre). Si le personnel ne traverse pas la frontière, ce sont les réglementations nationales qui sont d'application.

L'accord stipule les règles suivantes :

- Temps de conduite : max. 9 heures (équipe de jour) et 8 heures (équipe de nuit) ;
- Temps de conduite sur une période de deux semaines : max. 80 heures ;
- Pauses :
 - min. 30 minutes pour des postes de 6 et 8 heures ;
 - min. 45 minutes pour des postes de plus de 8 heures ;
- Repos journalier à la résidence : min. 12 heures ;
- Repos hebdomadaire : min. 24 heures plus les 12 heures de repos journalier ;
- Repos hors résidence :
 - max. 1 repos (consécutif) hors résidence de min. 8 heures ;
 - des négociations sur un deuxième repos hors résidence pourraient avoir lieu entre les partenaires sociaux au niveau des entreprises ferroviaires ou au niveau national. L'ETF conseille de ne pas le faire.

D'autres initiatives sont prises au niveau de l'UE. Par exemple, l'ETF discute actuellement (2013) avec la CER et la CE du contrôle et de l'application des temps de conduite et de repos. L'ETF effectue du lobbying auprès des institutions européennes pour mettre en œuvre le tachygraphe numérique, afin d'assurer le suivi des temps de conduite réels.

Donner des exemples à l'ETF

Si les affiliés des syndicats entendent parler de violations des réglementations ou en sont témoins, ils devraient le signaler à l'ETF, en mentionnant des cas très concrets. Dans certaines compagnies, les conducteurs ont un smartphone professionnel. Il est ainsi possible de prendre des photos et des vidéos (déclarations de conducteurs) de telles violations. Ainsi, l'ETF peut signaler ces cas à la Commission européenne, afin que des mesures soient prises. La Commission européenne ne peut prendre des mesures en l'absence d'indices concrets de violations. En outre, donner des exemples concrets peut apporter une contribution importante au dialogue avec les employés.

Créer plus de comités d'entreprise européens

Environ 10 millions de travailleurs de l'UE ont, via leurs CEE, des droits à l'information et à la consultation sur les décisions de l'entreprise au niveau européen. Les directives sur les comités d'entreprise européens s'appliquent aux entreprises d'au moins 1 000 travailleurs, dont au moins 150 dans deux États membres au moins. Les syndicats doivent prendre l'initiative de constituer un CEE dans les entreprises auxquelles la directive s'applique. Les CEE rassemblent des représentants des travailleurs de tous les États membres de l'UE dans lesquels l'entreprise opère, en vue de leur permettre de rencontrer la direction, de recevoir des informations et de donner leur avis sur les stratégies et décisions en cours, qui ont une dimension européenne et touchent l'entreprise et ses travailleurs. Sur les plus de 2 000 entreprises couvertes par cette législation, environ un tiers ont un CEE opérationnel. Beaucoup sont de grandes multinationales. Dans le secteur ferroviaire, des comités d'entreprise européens existent chez ÖBB, DB et SNCF. Un quatrième pourrait être installé si les syndicats italiens prenaient une initiative en ce sens, ce qu'ils envisagent en ce moment. Le Comité d'entreprise européen d'ÖBB a été créé en 2011 et couvre 16 pays dans lesquels ÖBB est présent.⁹ Il stimule et facilite la coopération entre syndicats de ces différents États membres. Ces comités sont très importants pour obtenir des informations de la part des opérateurs sur les activités transfrontalières et pour aider les syndicats à se concentrer sur les évolutions internationales dans le secteur. Ci-dessous, nous examinons comment recruter des membres chez les nouveaux arrivants sur le marché.

⁹ Pour plus d'informations sur les CEE, voir : <http://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils> et la base de données des accords de création de comités d'entreprise européens, www.ewcdb.eu.

Contacteur le CHRIT (Comité des hauts responsables de l'inspection du travail)

Le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) a été créé en 1982 pour aider la CE à surveiller la mise en œuvre de la législation européenne au niveau local. Il est chargé d'établir des principes communs d'inspection du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail. Son rôle est de surveiller la mise en œuvre efficace et équivalente du droit communautaire dérivé sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail et d'analyser les questions pratiques qui se posent à cet égard. Les syndicats pourraient envisager de coopérer avec le Comité européen des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT). Des membres du CHRIT pourraient être invités par les syndicats des pays le long d'un corridor spécifique pour réfléchir à des stratégies visant à faire respecter l'accord par les compagnies. La personne de contact du CHRIT en 2013 est Arsenio Fernandez Rodriguez (DG Emploi, Affaires sociales & Inclusion, Santé, sécurité et hygiène au travail, CHRIT).

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=fr&intPagelD=685>)

5.2 Actions possibles au niveau des corridors et actions bilatérales

Au niveau des corridors, les syndicats nationaux doivent traiter de questions similaires concernant le développement de services transfrontaliers dans un RFC spécifique. Il est donc important qu'ils coopèrent, par exemple en échangeant des informations sur les opérateurs actifs dans différents États membres le long du corridor, et qu'ils mènent des actions ensemble pour influencer les conditions de travail dans ces compagnies (ou au moins pour coordonner leurs initiatives nationales concernant les compagnies opérant à l'échelon international). Ici aussi, le besoin de coopération dépend du volume de services transfrontaliers fluides sur un certain corridor. En fonction de la problématique, une coopération bilatérale ou une coopération entre tous les syndicats le long d'un corridor sera nécessaire.

Être informés sur les RFC

Tout d'abord, les syndicats doivent être informés de l'évolution du RFC. Avec le projet WOC, un pas important est franchi. Les RFC mettent tous sur pied une structure de gouvernance. Il existe donc une organisation avec des personnes de contact détenant des informations pertinentes sur le corridor. L'Étude sur le marché des transports du RFC, un site web du RFC, le guichet unique du RFC, le conseil de direction,

les groupes consultatifs et groupes de travail, sont autant de sources potentielles d'informations. Nous recommandons de consulter régulièrement les sites web des RFC (s'ils existent déjà, comme corridor1.eu et rfc7.eu) ou le site web de RNE (rne.eu). Sur ces sites, vous pouvez consulter des documents importants, des coordonnées de contact et les annonces d'événements prochains.

Créer un réseau syndical

La première étape est de créer un réseau avec les syndicats des États membres le long du corridor. L'ETF peut vous y aider en donnant les coordonnées de contact des syndicats des différents États membres. Le projet WOC franchit un pas important sur la voie de la création d'un réseau, tout au moins le long de certains corridors. Les réseaux sociaux comme « LinkedIn » sont très utiles pour garder à jour les coordonnées de contact et pour communiquer les uns avec les autres. Comme les conducteurs sont difficiles à joindre, puisqu'ils voyagent constamment et se rencontrent rarement, les réseaux sociaux comme « LinkedIn » ou « Facebook » peuvent aussi être importants pour contacter des conducteurs. La langue peut être un obstacle à la communication entre les différentes nationalités. C'est pourquoi nous recommandons de désigner un représentant syndical pour les relations internationales qui soit capable de communiquer en différentes langues et nous préconisons de promouvoir, si possible, la participation à des cours de langue.

Élaborer un programme international conjoint

En échangeant des informations sur les conditions de travail, les préoccupations et les stratégies nationales, les syndicats peuvent élaborer un programme commun pour aborder les questions internationales. Des programmes conjoints doivent être établis au niveau de l'UE ainsi qu'au niveau du corridor et pour la coopération bilatérale. Il se peut que des syndicats de pays différents aient des intérêts conflictuels (par exemple, des conditions de travail plus favorables dans un pays peuvent entraîner une réduction de l'emploi dans ce pays et la création d'emplois dans un pays voisin). Il est très important de discuter de ces intérêts conflictuels aussi afin de pouvoir trouver des solutions ou peut-être des situations bénéfiques pour les deux parties. Les syndicats qui se font concurrence offrent aux employeurs la possibilité de tirer parti de ces divergences. De plus, des conflits d'intérêts tacites peuvent empêcher une prise en considération adéquate d'intérêts communs sur d'autres questions. Une première étape pour aborder des intérêts communs consiste à élaborer une déclaration visant à informer les intervenants externes (organes gouvernementaux, médias, employeurs) des sujets de préoccupation.

Inventorier les entreprises et comparer les conditions de travail

Pour connaître les employeurs auxquels les syndicats ont affaire, il est important d'inventorier les compagnies le long du corridor et de savoir quelles compagnies mènent des activités internationales. Les guichets uniques des RFC devraient avoir des informations sur les compagnies qui opèrent ou souhaitent opérer sur le RFC. C'est pourquoi le guichet unique d'un RFC peut être une source importante d'informations pour entamer le processus d'inventaire des compagnies. Au chapitre 4, nous avons présenté un cadre pour inventorier les compagnies et les conditions de travail pertinentes.

Il importe de comparer les conditions de travail dans les différents États membres afin de savoir où une concurrence basée sur les conditions de travail est possible. Une telle comparaison peut cependant s'avérer difficile en raison des différences de définition et de l'éventualité que des aspects distincts ne mènent pas à la même « classification ». Toutefois, il est indispensable de répertorier ces divergences parce que les compagnies qui opèrent dans plusieurs pays peuvent en tirer avantage.

S'informer les uns les autres et s'entraider sur des questions telles que les rachats et l'évolution des conditions de travail

De plus, il est important d'échanger des informations sur les problèmes du moment et les initiatives prises concernant les compagnies opérant au niveau international, afin de comprendre comment certains changements de conditions de travail et d'emploi dans un pays peuvent influencer d'autres pays. Par exemple, les fusions et acquisitions internationales peuvent provoquer des modifications des stratégies de gestion liées à l'emploi et aux conditions de travail. Dans le cas d'un rachat international, les syndicats de part et d'autre de la frontière peuvent entreprendre des actions pour sauver des emplois. De plus, il est important d'échanger des informations sur les compagnies qui semblent violer les réglementations dans un pays parce que des violations similaires peuvent aussi se produire dans d'autres pays. En échangeant ce type d'informations et de préoccupations, les syndicats peuvent élaborer une stratégie commune pour réagir à ces faits. En outre, les syndicats peuvent se donner mutuellement des conseils juridiques en cas d'accidents et peuvent s'échanger des conseils sur la façon de réagir face à la montée de petites compagnies à faible taux de syndicalisation. D'autres informations, comme les expériences en matière d'élaboration d'un accord sectoriel ou de plans sociaux pendant des restructurations peuvent être très utiles pour les activités nationales des syndicats.

Inventorier le personnel syndiqué, les organes de représentation des travailleurs et l'existence de conventions collectives

Les opérateurs ferroviaires historiques traditionnels ont généralement un bon taux de syndicalisation et les travailleurs y sont couverts par des conventions collectives. Pour éviter le dumping social au sein du secteur du fret ferroviaire, au niveau national ou le long de corridors, il est essentiel que les travailleurs des petites compagnies en concurrence soient syndiqués aussi. Avant de cibler les compagnies où les syndicats sont absents, il faut comprendre la situation des différentes compagnies. Les syndicats peuvent s'entraider à l'échelon transfrontalier le long des corridors en contactant les conducteurs non syndiqués qui arrivent à un terminal ou dans une gare. L'information mutuelle est cruciale.

Approcher les organes de gouvernance du corridor et les organes consultatifs

Il est essentiel que les syndicats entrent en contact avec les Groupes consultatifs des RFC des corridors qui traversent leur pays, vu le rôle et les tâches de ces Groupes (voir chapitre 2). Ainsi, les syndicats pourront non seulement tenter d'influencer les propositions émises pour ce corridor mais aussi nouer un contact direct avec les entreprises qui sont (ou deviendront) actives sur ce sillon. Le contact avec les Groupes consultatifs peut être établi en consultant, sur le site web d'un corridor, les noms des membres de ces Groupes (par exemple www.corridor1.eu et www.rfc7.eu). Les syndicats travaillant ensemble sur un corridor peuvent inviter le président ou un autre membre du Groupe consultatif à assister à une réunion au cours de laquelle les évolutions et problèmes relatifs à ce corridor sont discutés. Pour le corridor Rhin-Alpes, il existe déjà une liste de noms de compagnies membres. Les syndicats le long de ce corridor peuvent d'abord contacter une compagnie amie pour construire une relation et tenter de découvrir ce qui se discute au Groupe consultatif et quels sont les projets. Des soucis de confidentialité entraveront peut-être l'obtention de ces informations, mais cela vaut la peine d'essayer.

Demander les salaires du pays d'emploi (pas du pays d'affectation)

Les syndicats d'Autriche, de République tchèque, de Hongrie et de Slovaquie ont conclu un accord de ce type. Ils ont convenu d'objectifs communs, qu'ils tentent d'atteindre via des négociations collectives nationales, notamment de demander le salaire du pays dans lequel un conducteur international est employé. Ainsi, si un conducteur hongrois traverse la frontière autrichienne, il devrait recevoir un salaire conforme à la convention collective autrichienne. Un

accord similaire est déjà mis en œuvre chez Gysev, un opérateur dont les États autrichien et hongrois sont propriétaires. Le salaire moyen est de 2 415 euros en Autriche, de 489 euros en Hongrie. Un conducteur d'ÖBB (Autriche) gagne 2 500 euros par mois et le conducteur hongrois de Gysev travaillant en Hongrie, 1 184 euros. Cependant, lorsqu'un conducteur hongrois de Gysev passe la frontière et travaille en Autriche, son salaire passe à 1 919 euros par mois. Par ailleurs, ces syndicats ont convenu de s'entraider pendant les grèves. Si le syndicat d'un côté de la frontière part en grève, les syndicats de l'autre côté de la frontière ne fourniront pas de conducteurs pour travailler dans le pays en grève.

Conclure des accords bilatéraux

Des accords bilatéraux sont conclus par des compagnies et des syndicats de plusieurs pays voisins le long d'un corridor, concernant l'emploi sur ce corridor. Ce peut être un moyen utile de combattre la concurrence entre compagnies effectuant des opérations transfrontalières sur le même segment du corridor. En Scandinavie, les anciens opérateurs historiques exploitant le sillon, par exemple, ont convenu d'une utilisation égale de personnel entre leurs pays. Les syndicats de Norvège, de Suède et du Danemark ont convenu de négocier avec leur entreprise, chacun dans leur pays, des règles bénéfiques aux deux parties dans le cadre des conventions collectives. L'Encadré 5.2 décrit plus en détail la convention bénéfique aux deux parties signée par DG Schenker Rail.

Encadré 5.2 Accord bénéfique aux deux parties signé par DG Schenker Rail

DB Schenker Rail Germany et DB Schenker Rail Netherlands ont conclu un accord bénéfique aux deux parties pour une période de 5 ans. Ce n'est pas un accord formel mais un engagement d'honneur. Les deux ont convenu du nombre d'heures de conduite sur le sillon germano-néerlandais : Ils divisent le nombre total d'heures de conduite en deux parts égales sur une période de cinq ans. Une année, la répartition peut être de 40% pour les conducteurs néerlandais et 60% pour les conducteurs allemands, Une autre année, ce peut être l'inverse. Il faut une bonne relation et une confiance mutuelle pour parvenir à un tel accord, qui est certainement plus aisé à conclure au sein d'une même compagnie transnationale. Les comités d'entreprise surveillent le respect de cet accord.

Encadré 5.3 Sibelit

Sibelit est une co-entreprise créée par les opérateurs ferroviaires nationaux de Belgique, du Luxembourg et de France pour coopérer en matière de services internationaux. Son siège est sis à Luxembourg. Les syndicats des trois compagnies SNCB, SNCF et CFL ont coopéré pour anticiper les évolutions internationales et ont négocié un accord qui prévoit que les conducteurs des trois nationalités devaient être employés et rémunérés conformément à leurs propres réglementations nationales.

Faire remarquer à d'autres conducteurs quand la sécurité n'est pas assurée

En Norvège, les conducteurs suédois conduisaient plus d'heures que ne l'autorisent les réglementations, mais ils n'osaient pas s'opposer à leur direction. Les collègues norvégiens ont toutefois arrêté les trains suédois en Norvège et ainsi forcé l'opérateur suédois à respecter la loi sur le temps de travail. Voilà un exemple de la façon dont les conducteurs d'autres syndicats peuvent empêcher des activités illégales sans craindre de perdre leur emploi.

5.3 Actions possibles au niveau national

Partager les expériences concernant les accords sectoriels

Le niveau national est le terrain de jeu familier des syndicats du transport ferroviaire. Il est toutefois devenu plus complexe en raison de l'apparition d'opérateurs multiples (de petite taille), souvent moins visibles pour les syndicats. Un accord sectoriel est très utile pour créer un terrain de jeu égal au sein d'un pays et constitue un instrument efficace pour permettre aux syndicats d'aborder des problèmes dans de multiples compagnies. Il semble, par exemple, plus approprié de discuter des salaires minimums au niveau national. Dans plusieurs pays, des accords sectoriels ont été conclus, mais dans d'autres, pas. Les possibilités d'en conclure un différent aussi énormément. Dans certains pays (Suède et Danemark), tous les employeurs sont membres de l'association nationale du patronat, qui peut être approchée par le ou les syndicats pour élaborer un accord sectoriel. En Autriche, il est même obligatoire pour les entreprises de s'affilier à l'association patronale (*Wirtschaftskammer*). Dans d'autres pays, par contre, les employeurs ne sont pas membres d'une association nationale et doivent être approchés séparément, ce qui rend très complexe toute initiative



visant à conclure un accord sectoriel. Les syndicats peuvent s'entraider en partageant des expériences concernant l'élaboration d'un accord sectoriel. Outre la création d'un terrain de jeu égal, les accords sectoriels peuvent être utiles pour comparer les conditions de travail entre pays.

5.4 Actions possibles au niveau des entreprises et des lieux de travail

Le niveau de l'entreprise et du lieu de travail est l'échelon le plus bas auquel des actions sont requises. Plusieurs actions sont proposées à ce niveau.

S'intéresser davantage aux nouvelles petites compagnies

Dans les nouvelles petites compagnies, les conditions de travail sont moins visibles pour les syndicats et la représentation syndicale est souvent faible. Bien qu'elles n'emploient chacune qu'un nombre limité de travailleurs (en ce compris les intérimaires employés via des agences), ces nouvelles petites compagnies jouent ensemble un rôle dans la concurrence sur les conditions de travail parce qu'il s'avère qu'elles appliquent des conditions moins favorables et que l'on suppose que les violations du droit du travail y sont plus courantes.

Il est difficile de nouer un premier contact au sein des nouvelles compagnies privées mais il suffit qu'un seul travailleur puisse montrer aux autres la pertinence d'une affiliation syndicale pour que le nombre de membres augmente. Il est donc essentiel de communiquer avec les différents travailleurs. Le contact avec de petites compagnies pèse lourd sur les ressources syndicales mais ces travailleurs ont aussi besoin d'une représentation syndicale. Par ailleurs, certaines petites compagnies font partie de grands groupes, auquel cas l'organisation mère peut

être approchée. Les syndicats devraient couvrir une zone géographique plutôt que de se concentrer sur les grands opérateurs, afin d'éviter d'être associés à des compagnies spécifiques.

Utiliser les conducteurs comme des ambassadeurs

Il est recommandé de garder un contact étroit avec les travailleurs lorsqu'ils changent d'entreprise (passant d'un ancien opérateur historique à une nouvelle petite compagnie), notamment via des médias sociaux comme LinkedIn (constituer un groupe LinkedIn en tant que syndicat(s)). De plus, des membres du syndicat peuvent à titre individuel être des ambassadeurs lorsqu'ils rencontrent d'autres conducteurs (employés dans d'autres compagnies) pendant leur travail. En Italie, par exemple, des conducteurs syndiqués encouragent les (jeunes) nouveaux conducteurs (de compagnies privées) à se syndiquer aussi et soulignent l'importance d'être syndiqué. Les syndicats peuvent aussi tenter de contacter les nouveaux (futurs) travailleurs des chemins de fer par le biais d'exposés dans les écoles publiques spécialisées dans les professions du rail, comme en Norvège, pour expliquer les avantages de l'affiliation à un syndicat. De plus, les syndicats peuvent surveiller les programmes de formation pour vérifier si une attention suffisante est portée aux aspects relatifs à la santé, à la sécurité, etc.

Informers les comités d'entreprise

Baucoup de compagnies ont un comité d'entreprise. Les syndicats peuvent informer les membres de ces comités quant à la réglementation européenne relative au transport transfrontalier. Parfois les travailleurs eux-mêmes acceptent de mauvaises conditions de travail parce qu'ils ne savent pas ce qui est légal. Les syndicats peuvent donner les bonnes informations.

5.5 Résumé : Que peuvent faire les syndicats ?

En résumé, les actions suivantes peuvent être menées pour anticiper les évolutions vers une augmentation des services transfrontaliers fluides.

Niveau	Possible actions
Niveau de l'UE	Un dialogue social utile avec l'EIM et la CER pour élaborer une législation pour les travailleurs employés dans des services transfrontaliers.
	Donner à l'ETF des exemples concrets de violation des réglementations afin de porter le problème à l'attention de la Commission européenne et d'évoquer ces questions dans le cadre du dialogue social avec les employeurs.
	Créer plus de comités d'entreprise européens. Les CEE rassemblent des représentants des travailleurs de tous les États membres de l'UE dans lesquels l'entreprise opère, en vue de leur permettre de rencontrer la direction, de recevoir des informations et de donner leur avis sur les stratégies et décisions en cours, qui touchent l'entreprise et ses travailleurs.
	Contacter le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) au sujet des inspections internationales.
Niveau du corridor & niveau bilatéral	Être informés sur les RFC et les structures de gouvernance.
	Créer un réseau de syndicats des États membres le long d'un corridor (LinkedIn peut être un instrument adéquat). Désigner des représentants syndicaux pour les relations internationales, ayant les compétences linguistiques nécessaires.
	Élaborer un programme international conjoint.
	Inventorier les compagnies opérant dans les différents pays le long du corridor et comparer les conditions de travail entre les pays et les compagnies.
	S'informer mutuellement, par exemple sur les fusions et acquisitions, les compagnies qui violent les règles, les expériences liées aux plans sociaux et à l'élaboration de conventions sectorielles, l'assistance mutuelle en matière juridique en cas d'accidents, la façon de traiter avec les petites compagnies.
	Inventorier le personnel syndiqué, les organes de représentation des travailleurs et l'existence de conventions collectives.
	Approcher les organes de gouvernance du corridor et les organes consultatifs.
	Demander les salaires des pays dans lesquels un conducteur international est employé.
	Conclure des accords bilatéraux (par exemple des accords bénéfiques aux deux parties).
	Signaler aux conducteurs quand leur travail ne répond plus aux normes de sécurité, rendre compte de tels cas et prendre des mesures.
Niveau national	Partager les expériences concernant les accords sectoriels.
Niveau de l'entreprise et du lieu de travail	Se concentrer plus sur les nouvelles petites compagnies (y compris les agences de travail intérimaire). Acquérir des connaissances sur les conditions de travail et organiser la représentation des travailleurs dans les (nouvelles) petites compagnies (les médias sociaux peuvent constituer un instrument utile à cet égard).
	Utiliser les conducteurs comme des ambassadeurs. Des conducteurs syndiqués peuvent encourager les (jeunes) conducteurs (de compagnies privées) à se syndiquer aussi et souligner l'importance d'être syndiqué.
	Informers les comités d'entreprise au sein des compagnies (par exemple sur la réglementation de l'UE relative au transport transfrontalier).

Dans ce chapitre, nous avons présenté un aperçu des actions que les syndicats peuvent mener pour anticiper les évolutions vers des services transfrontaliers fluides. Le type d'action à entreprendre et le niveau doivent être choisis en fonction du contexte spécifique du corridor et des États membres concernés. Toutefois, trois actions sont communes à tous les corridors :

1. Analyser les évolutions du contexte qui mènent à des services transfrontaliers fluides (chapitre 3). La première étape consiste à analyser les évolutions des services transfrontaliers fluides sur un corridor déterminé. Sur le corridor nord-sud, par exemple, des facteurs contextuels génèrent plus de services transfrontaliers fluides que sur le corridor oriental. Une augmentation des services transfrontaliers fluides renforce souvent la nécessité d'une coopération entre syndicats des États membres concernés ;
2. Inventorier les compagnies opérant le long du corridor et leurs conditions de travail (chapitre 4). La deuxième étape consiste à inventorier les
- opérateurs le long d'un corridor déterminé, leur façon d'employer du personnel dans les services transfrontaliers (personnel propre traversant la frontière ou non) et les conditions de travail au sein de ces opérateurs. Ces compagnies et conditions de travail devraient être comparées entre elles, afin que d'éventuels problèmes puissent être détectés ;
3. Choisir l'action appropriée (chapitre 5). Sur la base de l'importance de la coopération syndicale et des problèmes potentiels détectés aux étapes 1 et 2, il faudrait mener des actions appropriées. Par exemple, si un opérateur historique d'un État membre rachète un opérateur historique d'un autre État membre (ÖBB rachète RCH), un accord bénéfique aux deux parties pourrait être utile pour protéger l'emploi lorsque les conditions de travail diffèrent entre les pays. Autre exemple : si de petites compagnies deviennent plus dominantes sur un corridor déterminé, ce qui est le cas sur le corridor oriental, il est important de syndicaliser les travailleurs de ces compagnies.



Annexe 1a

Corridor Rhin-Alpes (RFC1) – faits et chiffres

Pour le projet Travailler sur les corridors de fret ferroviaire (WOC), l'ETF a organisé trois ateliers avec les syndicats de trois corridors différents. Nous dressons ici l'inventaire d'un de ces trois corridors pour illustrer comment un corridor peut se développer. Toutes les informations ont été fournies par les syndicats ayant participé aux ateliers. Nous devons souligner que ces informations ne sont pas statiques ni exhaustives. Elles nous livrent toutefois un aperçu pertinent pour comprendre ce qui se passe dans les corridors.

Nom	Corridor de fret ferroviaire (RFC1)
Caractéristiques	<p>Distance à vol d'oiseau :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotterdam - Gênes : 1 400 km • Zeebruges - Gênes : 1 500 km <p>Kilométrage total à vol d'oiseau : 2 500 km</p> <p>Kilomètres de sillon : 4 900 km + 9 nouveaux tunnels de 130 km de long</p> <p>Pays : Pays-Bas, Belgique, Allemagne, Suisse, Italie</p> <p>Gestionnaires d'infrastructure et organe d'attribution des sillons : ProRail, Infrabel, DB Netz, SBB Infrastruktur, BLS Netz, Trasse Schweiz, RFI</p> <p>Le plus gros volume de transport en Europe – appelé à doubler entre 2005 (28,3 milliards de tkm) et 2020 (58,9 milliards de tkm)</p> <p>4 ports maritimes, 6 ports fluviaux</p> <p>Environ 50 terminaux intermodaux</p> <p>Environ 20 compagnies exploitent des services transfrontaliers le long de ce corridor et le nombre total de conducteurs titulaires d'une deuxième licence est d'au moins 1 200.</p>
Mise en œuvre	Ce corridor devrait être prêt en novembre 2013.
Compatibilité RNE	Le RFC1 combine deux corridors RNE (2 et 5, voir www.rne.eu).
Personne de contact	Stefan Wendel, Directeur du Programme stefan.wendel@corridor1.eu
Liens intéressants	<p>› www.rne.eu : onglet « corridor info » : les informations sur les corridors 2 et 5 sont pertinentes pour le RFC1.</p> <p>› www.corridor1.eu : les événements importants sont publiés sur le site et le plan de mise en œuvre du RFC1 devrait y être consultable.</p>
Carte	<p>Les cartes suivantes (Figure A1) donnent un aperçu du corridor et du chevauchement avec d'autres concepts de corridor (RNE, projets ERTMS, RTE-T).</p> <p>La Figure A2 illustre les principales gares et les compagnies opérant le long de ce corridor (situation de juin 2013).</p> <p>Le Tableau A1 donne des informations sur les compagnies opérant le long de ce corridor. Source : Atelier ETF (aperçu non exhaustif).</p>

Figure A1 Cartes du RFC1

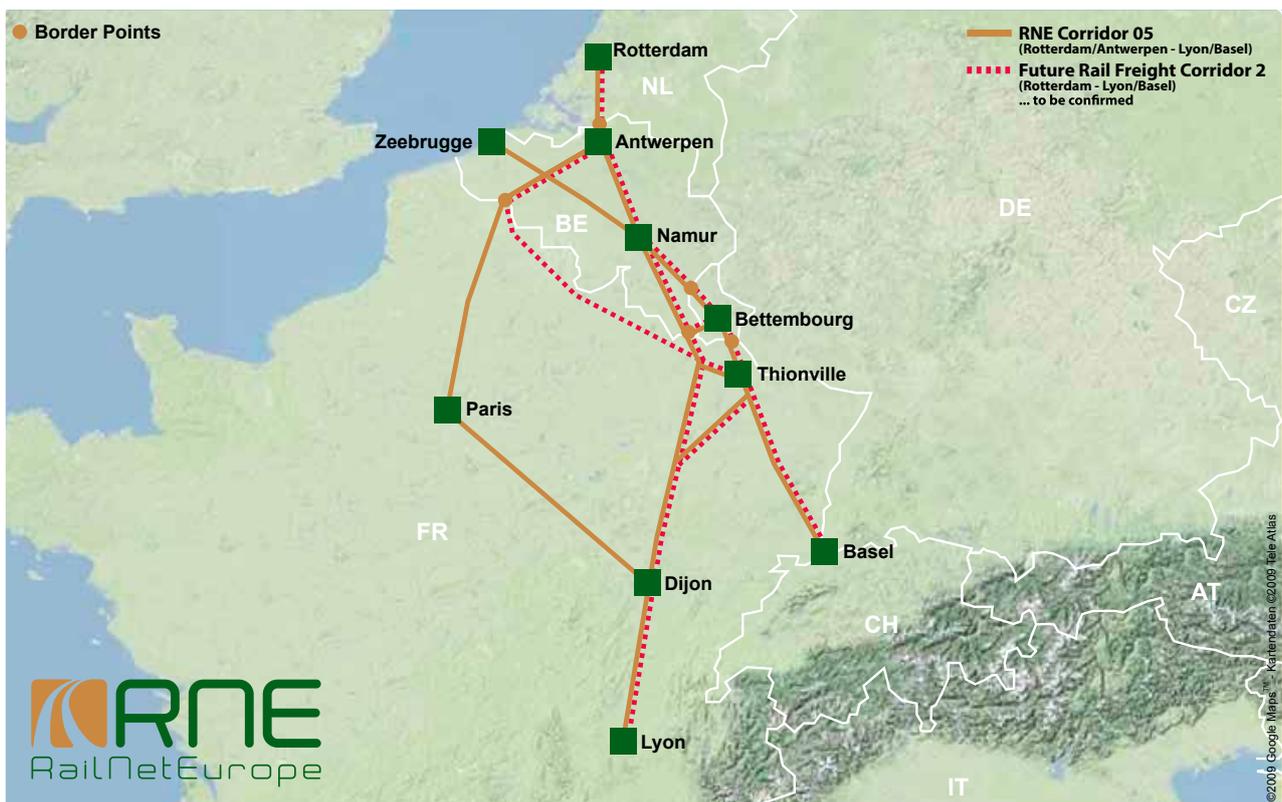
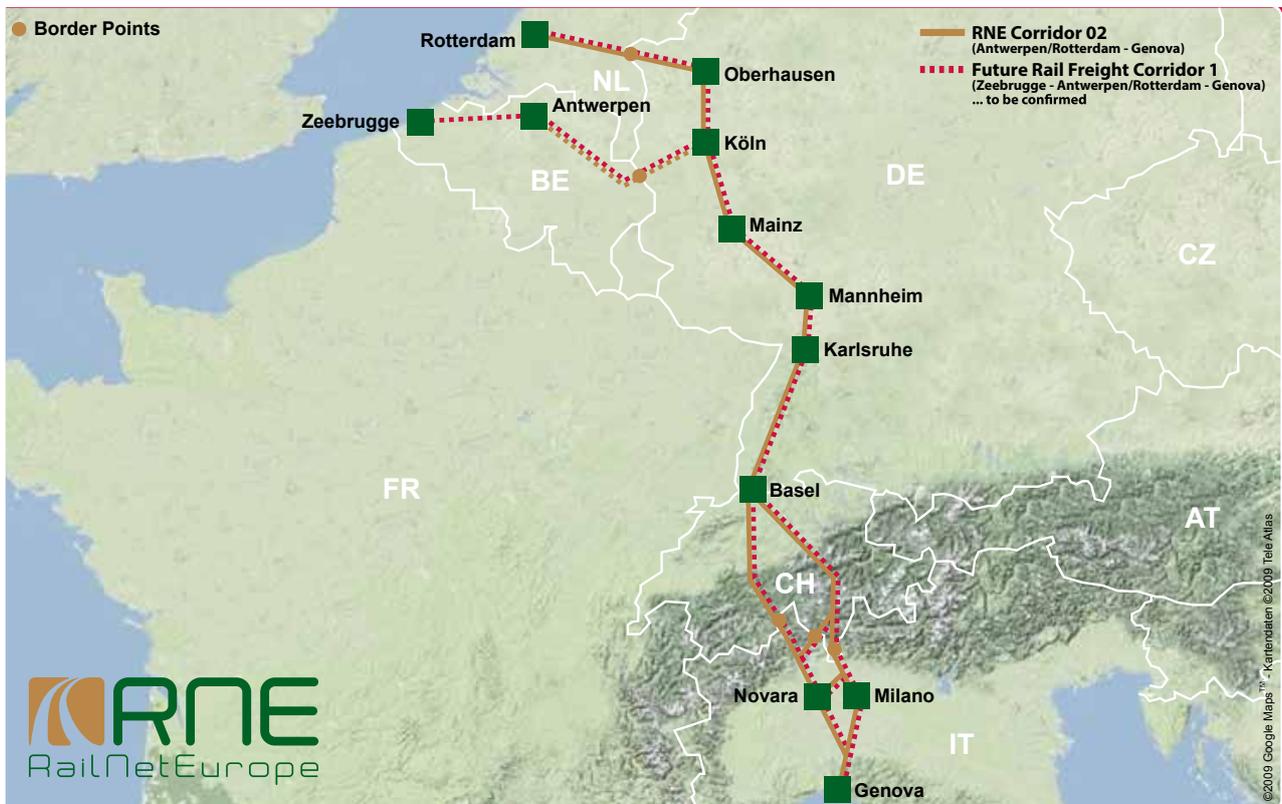


Figure A2 Inventaire du corridor Rhin-Alpes, février 2013

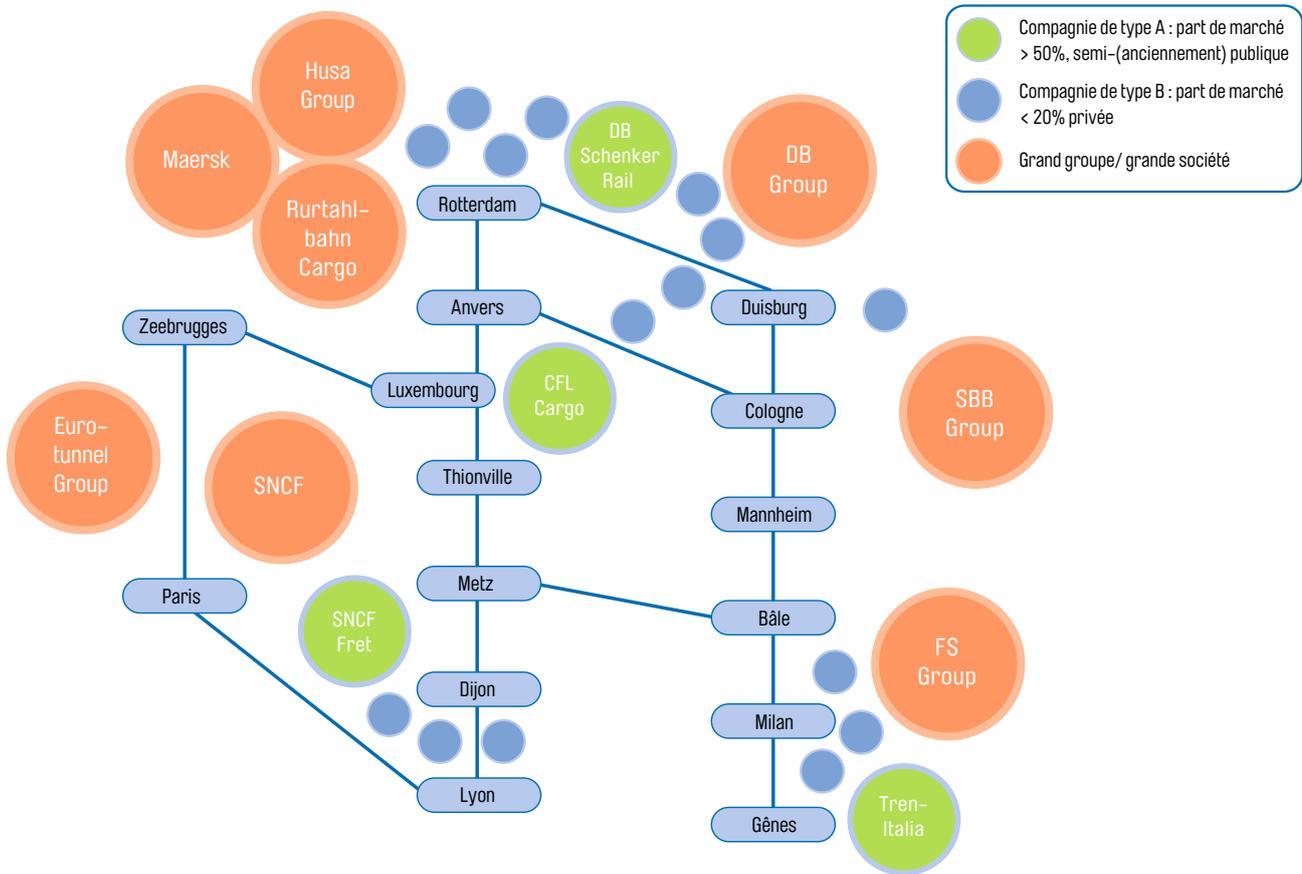


Tableau A1 Informations sur les compagnies actives sur le RFC1. Source : participation des syndicats au projet WOC et sites web des compagnies

Nom de la société	Publique/privée	Part du marché national	Active sur une partie du corridor	Nbre total conduc-teurs/ Nbre conducteurs 2 licences
DB Group : allemand, passagers et logistique, opère dans 130 pays				
DB Schenker Rail NL	Semi-publique	80% (NL)	NL-DE-BE	400/75
DB Schenker Rail AG (DE)	Semi-publique	75% (DE)	Corridor complet	?/550
Nordcargo (IT)	Semi-publique	4% (IT)	IT-CH	?
ECR (FR)	Privée	15% (FR)	FR-IT	600/?
Groupe SNCF : français, passagers et fret, opère dans 10 pays européens et partout dans le monde				
Captrain (NL)	Privée	5% (NL)	NL-BE	?
Captrain (DE)	Semi-publique	5% (DE)	?	?
Fret SNCF	Publique	60% (FR)	LX-CH-FR-IT	2.880/300
VFLI (FR)	Privée	12% (FR)	FR-IT	230/10
SBB Group : suisse, passagers, fret, immobilier, infrastructure				
SBB Cargo Germany	Semi-publique	3% (DE)	?	?/100
SBB Cargo Italia	?	4% (IT)	IT-CH	?
Oceanogate (IT)	Privée	2% (IT)	?	24/?
Husa Group : néerlandais, solutions logistiques intermodales pour le fret ferroviaire, opère dans 3 pays				
Husa (NL)	Privée	5% (NL)	NL-DE-BE	?
Ruhrtafbahn Cargo : allemand, fret, fourniture de personnel, triage, services d'apport, location de matériel, opère dans 5 pays				
Rurtahlbahn (NL)	Privée	5% (NL)	NL-DE-BE	?
Le Maersk Group : danois, transport maritime, pétrole et gaz, opère dans 130 pays				
ERS (NL)	Privée	5% (NL)	NL-DE	?
FS Group : italien, infrastructure et services, opère principalement en Italie				
Trenitalia (IT)	Semi-publique	71% (IT)	IT-CH-?	2,106/?
TX Logistics	Semi-publique	6% (DE)	Complete	?/100
Groupe Eurotunnel : français, gestion de l'infrastructure et transport ferroviaire sous la Manche, opère en Angleterre et en France				
Europorte	Privée	13% (FR)	FR-IT	300/0
CFL Cargo (LX)	Privée	100% (LUX)	Corridor complet	69/52
CFL Cargo (DE)	Semi-publique	1% (DE)	?	?/10
HGK AG (DE)	Semi-publique	3% (DE)	?	?/30

Annexe 1b

Corridor oriental (RFC7) – faits et chiffres

Pour le projet Travailler sur les corridors de fret ferroviaire (WOC), l'ETF a organisé trois ateliers avec les syndicats de trois corridors différents. Nous dressons ici l'inventaire du Corridor oriental pour illustrer comment un corridor peut se développer. Toutes les informations ont été fournies par les syndicats ayant participé aux ateliers. Nous devons souligner que ces informations ne sont pas statiques ni exhaustives. Elles nous livrent toutefois un aperçu pertinent pour comprendre ce qui se passe dans les corridors.

Nom	Corridor de fret ferroviaire (RFC7)
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> › Longueur des lignes principales : 3 900 km, longueur des lignes principales et des lignes alternatives : 5 900 km › 7 pays : Autriche, Hongrie, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Bulgarie, Grèce › 8 gestionnaires d'infrastructures et 1 organe d'attribution des sillons : ÖBB Infrastructure (Autriche), SZDC (République tchèque), ZSR (Slovaquie), MÁV (Hongrie), GYSEV (Hongrie et Autriche), VPE (Hongrie), CFR (Roumanie), NRIC (Bulgarie), OSE (Grèce) › 5 terminaux portuaires importants et 5 terminaux intérieurs sont reliés › Au moins 8 compagnies exploitent des services transfrontaliers le long de ce corridor et le nombre total de conducteurs titulaires d'une deuxième licence est d'au moins 305. › Relativement peu de services transfrontaliers fluides (par rapport à d'autres RFC)
Mise en œuvre	Ce corridor devrait être prêt en novembre 2013.
Compatibilité RNE	Le RFC7 combine deux corridors RNE (9 et 10, voir www.rne.eu).
Personne de contact	Le président László Mosóczy (MÁV) Secrétariat du RFC7 : rfc7secretariat@mav.hu
Liens intéressants	<ul style="list-style-type: none"> › www.rne.eu : onglet « corridor info » : les informations sur les corridors RNE 9 et 10 sont pertinentes pour le RFC7. › http://www.rfc7.eu : informations et événements importants y sont affichés, comme le plan de mise en œuvre
Carte	<p>Les cartes suivantes donnent un aperçu du corridor et du chevauchement avec d'autres concepts de corridor (RNE, projets ERTMS, RTE-T).</p> <p>La Figure A3 illustre les principales gares et les compagnies opérant le long de ce corridor (situation d'avril 2013).</p> <p>Le Tableau A2 donne des informations sur les compagnies opérant le long de ce corridor (hors Bulgarie et Grèce). Source : Atelier ETF (aperçu non exhaustif).</p>



Figure A3 Cartes du RFC7 (source : site web RNE : www.rne.eu)

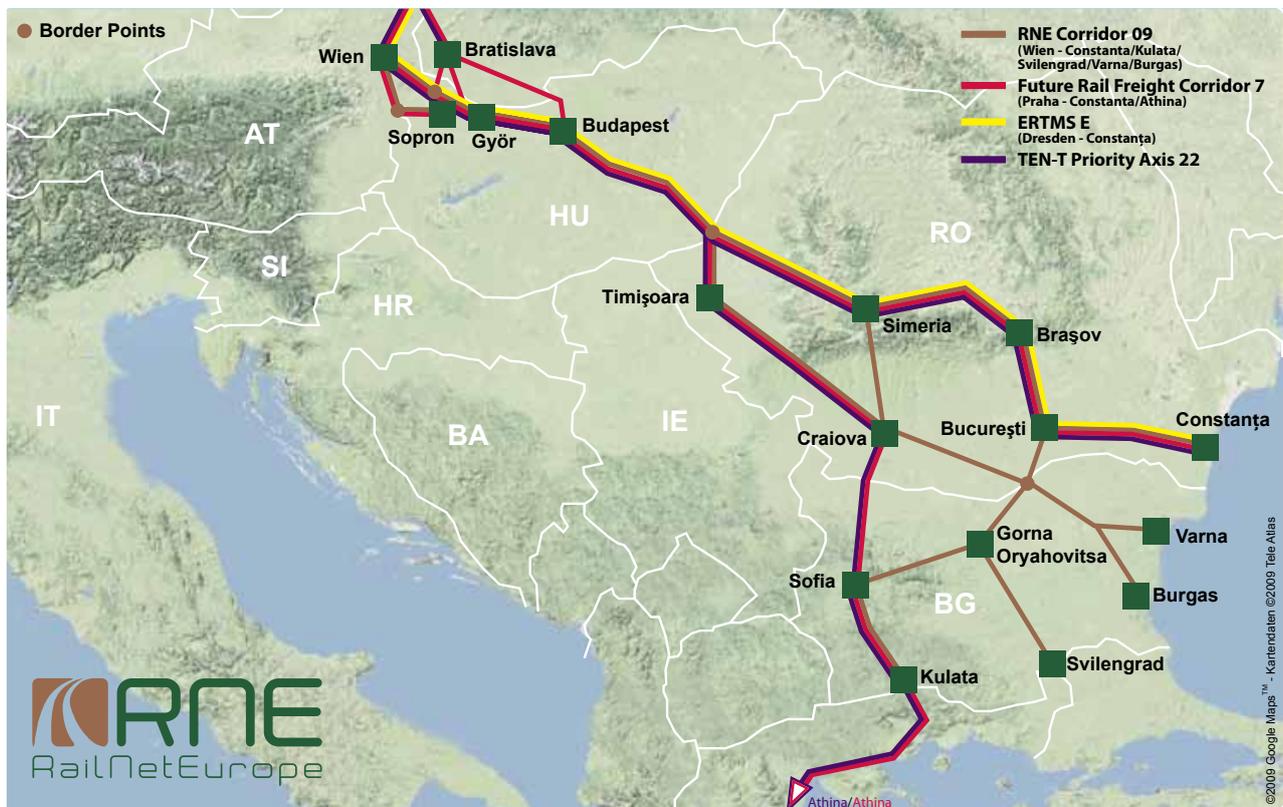


Figure A4 Inventaire du corridor oriental, avril 2013 (hors Grèce et Bulgarie)

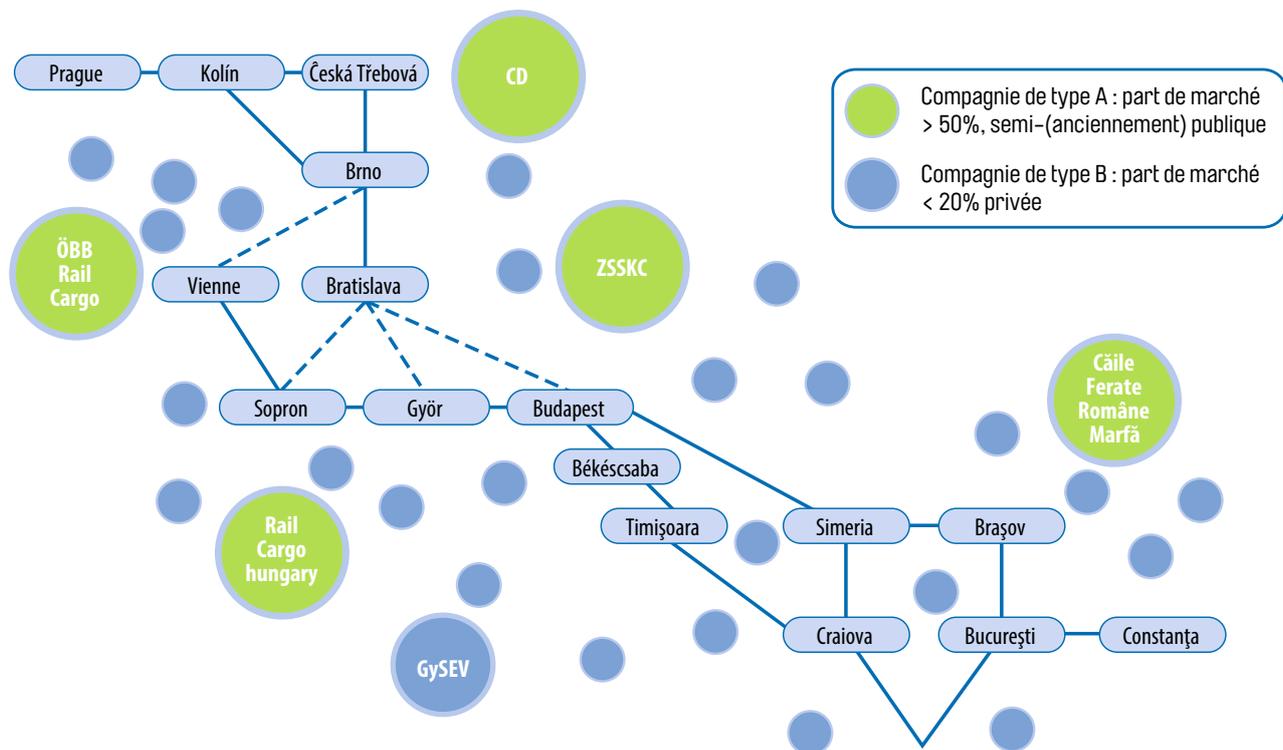


Tableau A2 Informations sur les compagnies actives sur le RFC7. Source : Participation syndicale au projet WOC et sites web des compagnies (ce n'est pas un aperçu exhaustif et la Grèce et la Bulgarie n'ont pas été incluses)

Nom de la société	Publique/privée	Part du marché national	Active sur une partie du corridor	Nbre total conduc-teurs/ Nbre conducteurs 2 licences
ÖBB - Groupe autrichien, passagers et logistique				
ÖBB Rail Cargo Austria (A)	Semi-publique	~80% (A)	Breclav - Vienna - Hegyeshalom	4,100/150-200
ÖBB Rail Cargo Hungary (H)	Semi-publique	71.96%	?	?
GKB - Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH, opérateur local en Autriche				
LTE (A)	Privée	~2.4% (A)	Breclav - Vienna - Hegyeshalom	20/13
LTE (CZ, H, SK)	Privée	0.28% (H)	?	?
Les opérateurs ci-dessous n'appartiennent pas à un grand groupe international				
Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH (A)	Publique	~2.7% (A)	Breclav - Vienna - Hegyeshalom	35/0
Gy SEV (H)	Semi-publique	12.59% (H)	Hegyeshalom - Gyor	230/60
CD Cargo (CZ)	Publique	87% (CZ)	Decin - Bad Schandau	24/?
Breclav - Kutý	1,608/35	71% (IT)	IT-CH-?	2,106/?
ZSSK Cargo (SK)	Publique	82.23%	?	1,130/47
CFR Marfa	?	45%?	?	?
RCH	?	?	Hegyeshalom-Curtici (Austrian border-Romanian border)	128/4

Annexe 1c

Corridor central nord-sud (RFC3) – faits et chiffres

Pour le projet Travailler sur les corridors de fret ferroviaire (WOC), l'ETF a organisé trois ateliers avec les syndicats de trois corridors différents. Nous dressons ici l'inventaire du Corridor nord-sud pour illustrer comment un corridor peut se développer. Toutes les informations ont été fournies par les syndicats ayant participé aux ateliers. Nous devons souligner que ces informations ne sont pas statiques ni exhaustives. Elles nous livrent toutefois un aperçu pertinent pour comprendre ce qui se passe dans les corridors.

Nom	Corridor de fret ferroviaire 3 (RFC3)
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> > 6 pays : Norvège, Suède, Danemark, Allemagne, Autriche, Italie > 7 gestionnaires d'infrastructures : Jernbaneverket (Norvège), Trafikverket (Suède), The Öresundsbro Konsortium (Danemark/Suède), Banedanmark (Danemark), DB Netz AG (Allemagne), ÖBB Infrastruktur AG (Autriche), Rete Ferroviaria Italiana S.p.A (Italie) > 13 terminaux portuaires, 6 terminaux intérieurs > Environ 17 compagnies exploitent des services transfrontaliers le long de ce corridor et le nombre total de conducteurs titulaires d'une deuxième licence est d'au moins 965.
Mise en œuvre	Ce corridor devrait être prêt en novembre 2015.
Compatibilité RNE	Le RFC3 combine deux corridors RNE (1 et 4, voir www.rne.eu).
Personne de contact	Comité de direction : Tommy Jonsson (Trafikverket) Groupe de coordination : Sophie Didier (DB Netz AG)
Carte	La carte suivante donne un aperçu de ce corridor. La Figure A6 illustre les principales gares et les compagnies opérant le long de ce corridor (situation de juin 2013). Le Tableau A3 donne des informations sur les compagnies opérant le long de ce corridor. Source : Atelier ETF (aperçu non exhaustif).

Figure A5 Carte du RFC3

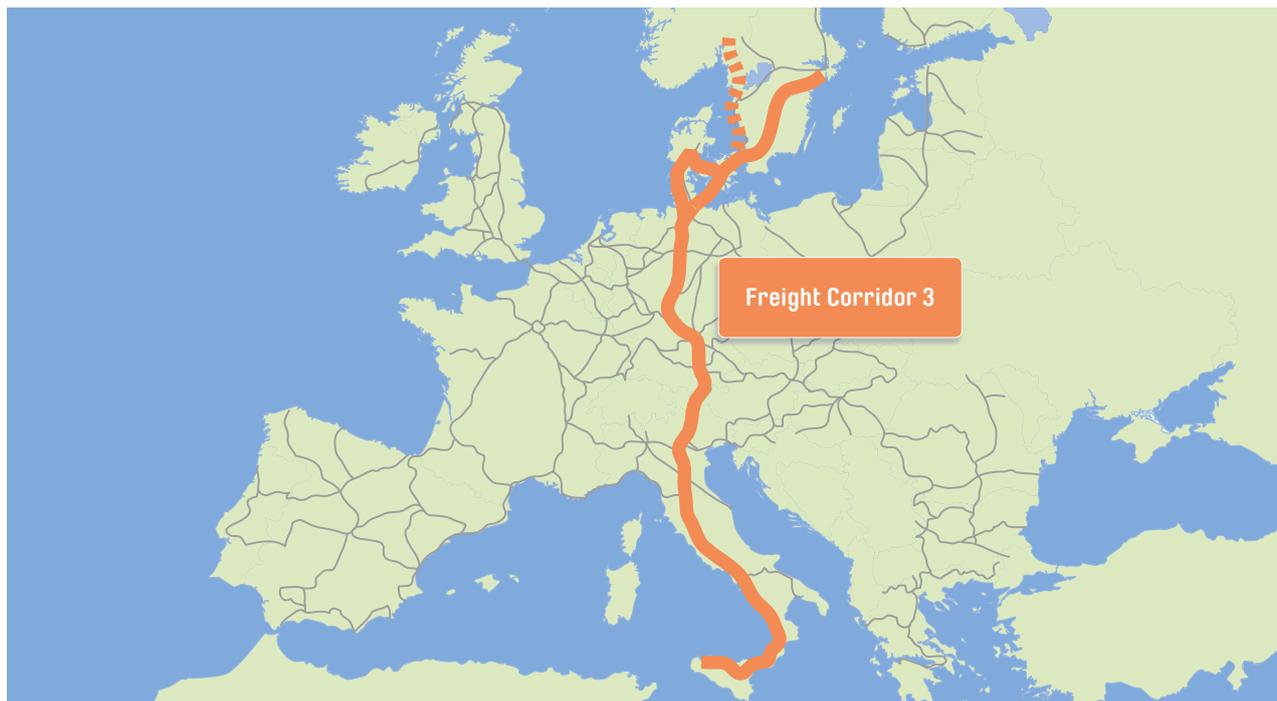


Figure A6 Inventaire du corridor central nord-sud, avril 2013

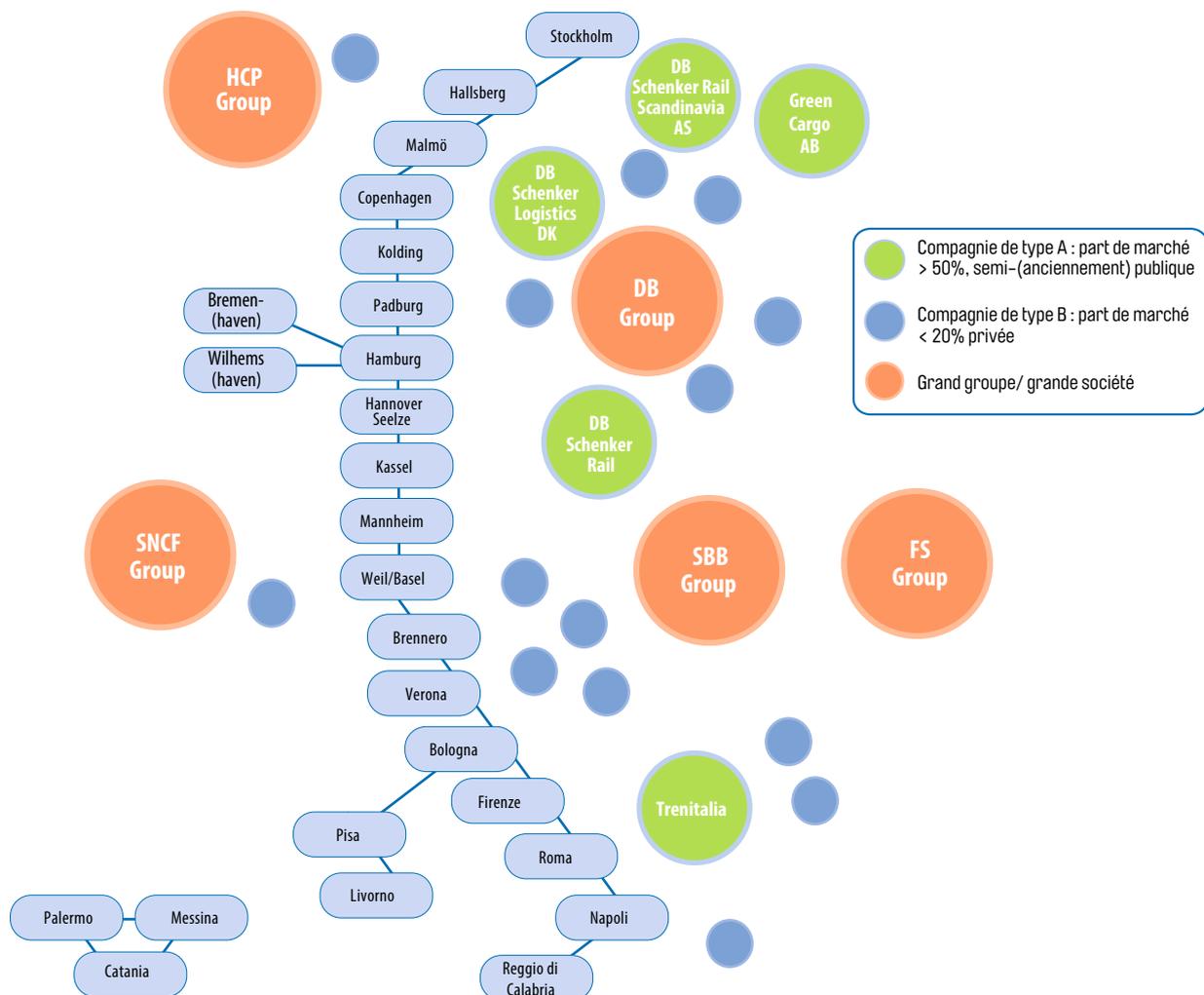


Tableau A3 Informations sur les compagnies actives sur le RFC3. Source : participation des syndicats au projet WOC et sites web des compagnies

Nom de la société	Publique/privée	Part du marché national	Active sur une partie du corridor	Nbre total conduc-teurs/ Nbre conducteurs 2 licences
DB Group				
DB Schenker Rail AG	Semi-publique	75% (DE)	Corridor complet	?/550
Green Cargo AB	Publique	72% (SE)	SE-DK-Norvège-DE	950/75
DB Schenker Rail Scandinavia AS	Semi-publique	3% (SE)	?	?
Nordcargo	Semi-publique	4% (IT)	IT-CH	?
RTC	Privée	(IT)	?	200/100
HCP Group				
Hector Rail	Privée	6% (SE)	SE-DE-DK	?
FS Group				
Trenitalia	Semi-public	71% (IT)	IT-CH-?	2,106/?
TX Logistik AB	Privée	3% (SE)	Corridor complet	?
TX Logistics	Privée	6% (DE)	Corridor complet	?/100
SBB Group				
SBB cargo Germany	Semi-publique	3% (DE)	?	?/100
SBB Cargo Italia	?	4% (IT)	IT-CH	?
HCP Group				
Captrain Benelux	Semi-publique	5% (DE)	?	?
Oceanogate	Privée	2% (IT)	?	24/?
CFL Cargo Germany (part of CFL Cargo)	Semi-publique	1% (DE)	?	?/10
HGK AG	Semi-publique	3% (DE)	?	?/30
Rush Rail	Privée	3% (SE)	Scandinavie	?
Captrain	Semi-public	5% (DE)	?	?

Annexe 2

Atelier intersectoriel sur les terminaux stratégiques

Introduction

Le dernier atelier du projet WOC était plus expérimental et portait sur une matière plus large. Les participants ont exploré les possibilités de coopération syndicale entre les différents secteurs du transport. L'accent était mis sur les terminaux stratégiques, où différents modes de transport (et des travailleurs) se rencontrent.

Terminaux stratégiques : exposés et visites de sites

Tout d'abord, des informations ont été présentées sur les terminaux stratégiques. Des experts externes ont présenté le port de Rotterdam (mer / rail / route / voies navigables intérieures), le port fluvial de Bâle (rail / route / voies navigables intérieures) et un affilié de l'ETF a fait part d'observations concernant la situation dans les terminaux rail/route en Allemagne, en particulier en tant que point de contact pour les travailleurs sédentaires et mobiles du secteur ferroviaire et les travailleurs du transport routier. Ces exposés ont livré des explications générales sur l'évolution de ces terminaux, sur les différents modes de transport et sur les conditions d'emploi et de travail dans ces terminaux.

De plus, les participants ont visité différents sites du port de Rotterdam, dont le « Maasvlakte 2 » (nouvelle zone du Port de Rotterdam) et son centre d'information. Ensuite, ils ont visité deux entreprises : EMO (terminal de transbordement pour le charbon et le minerai de fer) et Rail Service Centre Rotterdam. Ils ont pu se faire une idée claire des conditions de travail dans ces entreprises, de l'importance croissante de la technologie et du potentiel de coopération entre travailleurs de différents modes de transport.

Discussion sur la coopération syndicale intersectorielle

L'exposé et les visites de sites ont livré des idées utiles pour une discussion exploratoire sur la coopération syndicale intersectorielle dans et autour de terminaux stratégiques. Les dockers, les travailleurs des voies navigables intérieures, le secteur du transport routier et le secteur ferroviaire étaient représentés. Il est apparu que les travailleurs des différents secteurs ne se rencontrent pas souvent et, en général, uniquement brièvement dans les terminaux. En conséquence, la coopération syndicale ne devrait pas automatiquement croître sur les lieux de travail. En outre, de nombreuses différences entre les secteurs (taux de syndicalisation, conditions de travail, conventions collectives) et entre les pays (droit du travail, coopération entre syndicats) rendent une coopération difficile.

Néanmoins, il a été constaté qu'il existait des sujets d'intérêt commun, comme le montre l'exemple de la campagne sur les « pavillons de complaisance ». Sur ce point, dockers et marins ont coopéré pour lutter contre les mauvaises conditions de travail et de sécurité à bord de navires de haute mer, dues à la possibilité, pour les armateurs, d'immatriculer leurs bateaux dans d'autres pays, où les réglementations en matière de sécurité et la législation sur le travail sont moins strictes et donc moins coûteuses (comme à Panama). À tous les niveaux, depuis la base jusqu'au dialogue social international, la coopération a généré une stratégie efficace pour améliorer les conditions de travail des marins et la sécurité à bord des bateaux. Une grande partie des armateurs ont contribué à un fonds, géré par la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF), à partir duquel des inspecteurs de la sécurité et des conditions de travail allant à bord des bateaux ont été payés. Les dockers ont mené des actions contre les bateaux où les conditions de travail étaient mauvaises, en refusant de décharger et charger ces bateaux. Grâce à l'aide des dockers, les marins ne risquaient pas de se faire licencier.

Sur la base de l'exemple des marins et des dockers, un intérêt commun entre les syndicats du rail et de la route a été discuté pendant l'atelier. Les mauvaises conditions de travail dans le secteur routier (surtout pour les indépendants) sont néfastes non seulement pour les travailleurs du secteur routier même mais aussi pour ceux du rail parce que le secteur ferroviaire est en concurrence directe avec le transport routier. De mauvaises conditions de travail dans le secteur routier font peser des pressions à la baisse sur les conditions de travail dans le secteur ferroviaire. L'Australie pourrait servir de source d'inspiration pour améliorer les conditions de travail dans le secteur routier : les partenaires sociaux du secteur routier y ont convenu d'arrêter la concurrence destructrice basée sur la sous-enchère et de faire payer aux clients un prix minimum (juste). Ce concept a été soutenu par la législation et les syndicats s'assurent du respect de ces lois, avec l'aide financière des employeurs.

Les participants ont convenu que l'exploration d'une coopération intersectorielle devrait, dans un premier temps, se concentrer sur la coopération entre les secteurs routier et ferroviaire. Un point de départ pourrait être d'analyser certains terminaux stratégiques où les syndicats occupent une position de force et où des problèmes urgents sont à régler. L'ETF explorera les possibilités de créer un projet à l'appui de cette idée.

Annexe 3 – Questionnaire du WOC

Introduction

Chers collègues et partenaires du projet,

Merci pour votre coopération au projet WOC (Travailler sur les corridors de fret ferroviaire) de l'ETF, géré par l'ETF.

Ce projet se concentre sur les corridors suivants :

- RFC1 « Rhin-Alpes » et RFC2 « Benelux-France » (RNE 2 et 5), traversant **les Pays-Bas, la Belgique, le Luxembourg, l'Allemagne, la France et l'Italie**
- RFC7 « corridor oriental » (RNE9), traversant **l'Autriche, la Hongrie, la République tchèque, la Slovaquie et la Roumanie**
- RFC3 « corridor central nord-sud » (RNE 1 et 4), traversant **la Suède, le Danemark, l'Allemagne et l'Italie**

Ce projet a pour objectif général de nous permettre de mieux connaître les évolutions des activités de fret ferroviaire le long des corridors de fret ferroviaire en Europe et l'impact de ces évolutions sur les conditions de travail et d'emploi, en particulier dans les opérations transfrontalières de fret ferroviaire. La première étape consiste à **inventorier** les compagnies qui opèrent le long de ces trois corridors et les conditions de travail dans ces entreprises. Nous avons dès lors besoin de vos connaissances sur votre pays. Comme indiqué lors de la réunion de lancement du projet WOC, nous vous demandons de nous fournir des informations sur le corridor de fret ferroviaire spécifique traversant votre pays et de compléter ce questionnaire le mieux possible. Si plus d'un des trois corridors sélectionnés traverse votre pays (c'est le cas de l'Allemagne et de l'Italie), veuillez réunir les renseignements sur tous les corridors dans un seul questionnaire.

Ce questionnaire comporte deux parties distinctes :

1. Partie 1. Aperçu général des compagnies le long du corridor (*veuillez compléter un seul questionnaire pour votre pays*)
2. Partie 2. Profil et conditions de travail des compagnies (*veuillez faire autant de copies que nécessaire pour compléter un questionnaire par compagnie*)

Dans la partie 1, veuillez mentionner les opérateurs de fret ferroviaire les plus importants qui emploient des conducteurs sur votre partie du ou des corridors internationaux. Veuillez compléter la partie 2 pour cette sélection de compagnies. Dans votre choix de compagnies, n'oubliez pas de décrire les plus grandes compagnies mais aussi quelques petites entreprises, car celles-ci peuvent présenter un grand intérêt pour le projet. Veuillez compléter le formulaire ci-dessous pour chacune de ces compagnies. Pour la partie 2, il pourrait être utile de contacter un représentant syndical au sein même de la compagnie.

L'ETF est soutenue par TNO dans ce projet. TNO a élaboré le questionnaire pour préparer les ateliers régionaux. Veuillez compléter le questionnaire en anglais ou en allemand et le renvoyer à : Sarike.Verbiest@tno.nl avec copie à a.albertazzi@etf-europe.org, au plus tard pour **mercredi 25 janvier 2013**. Pour toute question, n'hésitez pas à contacter Sarike à cette adresse email.

Veuillez agréer mes cordiales salutations.
Sabine Trier

Questionnaire du WOC

Partie 1. Aperçu général des compagnies actives sur le corridor

Dans cette partie du questionnaire, veuillez fournir des informations sur le corridor sélectionné qui traverse votre pays, sur les terminaux les plus importants et sur les principales compagnies actives. Si votre pays est traversé par plus d'un corridor, veuillez inclure des informations sur tous les corridors dans un seul questionnaire.

A. Veuillez dessiner – sur la page suivante – un tracé du ou des corridors, avec les gares/terminaux principaux dans votre pays. Quelles sont les gares frontalières, les terminaux importants et les gares de triage ? Voir l'exemple ci-dessous



Veillez dessiner votre tracé sur cette feuille (si vous dessinez à la main, veuillez ensuite scanner votre dessin).

B. Quelles compagnies de fret ferroviaire exploitent des services transfrontaliers sur votre partie de ce corridor ? Veuillez compléter le tableau ci-dessous pour chacune de ces compagnies (Ajoutez des lignes, si nécessaire)

1. Quelles sont les principales compagnies de fret ferroviaire qui opèrent dans votre pays ? Quelle est leur part du marché du transport de fret ferroviaire dans votre pays (si possible) ? (énumérez les compagnies avec leur raison sociale et leur part de marché, ci-dessous ; ajoutez des lignes, si nécessaire)	
Nom de l'entreprise	Part de marché dans votre pays (estimation en %)

2. Lesquelles de ces compagnies de fret ferroviaire exploitent des services de transport transfrontaliers : Quelles compagnies de fret ferroviaire exploitent des services transfrontaliers sur votre partie de ce corridor ?				
Nom de l'entreprise	Sur quelle partie du corridor cette compagnie opère-t-elle ? (plusieurs sillons possibles)	Dans quel pays le siège est-il situé ?	La compagnie fait-elle partie d'un plus grand groupe/d'une plus grande société ? (si oui, veuillez mentionner son nom)	Type de service : La compagnie offre-t-elle d'autres services que le transport de fret ferroviaire ? Si oui, lesquels ?

3. Autres compagnies intéressantes : Existe-t-il d'autres compagnies que celles de transport de fret ferroviaire qui sont actives sur ce corridor (par ex. responsables du triage, de la maintenance, de la logistique).

Nom de l'entreprise	Sur quelle partie du corridor cette compagnie opère-t-elle ?	Dans quel pays le siège est-il situé ?	La compagnie fait-elle partie d'un plus grand groupe/d'une plus grande société ? (si oui, veuillez mentionner son nom)	Type de service : Quel type de services cette entreprise offre-t-elle ?

C. Brève description des terminaux les plus importants le long de ce corridor dans votre pays

Nom du terminal	Terminal portuaire ou intérieur	Types de transport	Nombre moyen de trains par semaine	Traite les wagons isolés/des trains complets ?	Principale(s) compagnie(s) responsable(s) de la gestion des trains dans le terminal (nom et services/rôle)

B. Évolutions sur ce corridor

1. Quelles sont **les évolutions les plus importantes (opportunités ou menaces) en matière de conditions d'emploi et de travail** qui affectent le secteur du transport transfrontalier de fret **sur ce corridor** dans votre pays ? Par exemple, les évolutions organisationnelles (privatisation, fusions, acquisitions, etc.), les évolutions techniques (goulets d'étranglement techniques, systèmes de sécurité), évolution économique (crise, concurrence avec le transport routier), législation, etc.
Veuillez décrire les évolutions les plus importantes et l'impact qu'elles pourraient avoir, selon vous, sur les conditions d'emploi et/ou de travail.

Évolutions les plus importantes (opportunités ou menaces)	Impact sur les conditions d'emploi et/ou de travail
1.	
2.	
3.	
4.	

Merci pour votre collaboration.

Veuillez renvoyer ce document à : Sarike.Verbiest@tno.nl avec copie à a.albertazzi@etf-europe.org au plus tard mercredi 25 janvier 2013

Questionnaire du WOC

Partie 2. Profil de la compagnie et conditions de travail

Dans cette partie du questionnaire, nous vous demandons de compléter un formulaire par compagnie. Veuillez faire une copie de ce formulaire pour chaque compagnie que vous souhaitez décrire.

1. Nom du répondant
2. Fonction/rôle
3. Coordonnées de contact	Téléphone : Email :

A. Informations générales sur la compagnie

4. Nom de l'entreprise
5. Est-ce une entreprise privée ou publique ?	Privée/publique/semi-publique
6. Régime de propriété : La compagnie fait-elle partie d'un plus grand groupe/d'une plus grande société ? Si oui : quel groupe/quelle société ? <i>(complétez le questionnaire pour la partie de la compagnie qui est active dans votre pays, pas pour le groupe dans son ensemble)</i>	Non. Oui, cette compagnie fait partie de
7. Cette compagnie possède-t-elle des filiales ?	Non Oui, à savoir
8. Cette compagnie coopère-t-elle avec des compagnies d'autres pays ? Si oui, quel type de coopération ?	Non Oui, à savoir
9. Type de production, type de clients/marchandises	Wagons isolés/ trains complets Biens de consommation/ matières premières/... Tributaire d'un seul client ou de plusieurs/ nombreux clients différents
10. Nombre de trains par semaine sur cette partie du corridor
11. Cette compagnie est-elle en croissance ?
12. Fusions et acquisitions : cette compagnie a-t-elle participé à des fusions ou acquisitions durant l'année écoulée ? Ou vous attendez-vous à ce qu'elle y participe cette année ?
13. Remarques supplémentaires sur le profil général de la compagnie :

B. Informations sur l'emploi et sur les relations d'emploi dans la compagnie

1. Nombre total de travailleurs de la compagnie (pas du groupe)
2. Nombre total de conducteurs
3. Nombre total de conducteurs de la compagnie titulaires d'une 2 ^e licence/d'un 2 ^e certificat qui leur permet de conduire dans un autre pays
4. Cette compagnie possède-t-elle une représentation des travailleurs ? Si oui, quel type de représentation ? (comité d'entreprise, syndicat, autre)	Non Oui,
5. Quel pourcentage des travailleurs sont syndiqués (estimation en %) ?
6. Quels syndicats sont représentés dans cette compagnie ?
7. Convention collective : la compagnie est-elle couverte par une convention collective ? Si oui, quel type de convention ?	Non Oui, nationale/ sectorielle/ convention au niveau de l'entreprise/ autre
8. La compagnie embauche-t-elle du personnel d'autres compagnies ou d'agences de travail intérimaire ? Si oui, de quelle compagnie/ agence de travail intérimaire ? Pour quels emplois ? Combien de travailleurs sont embauchés en moyenne ?
9. La compagnie emploie-t-elle des travailleurs d'autres pays ? Si oui, de quel pays et pour quels emplois ?	Non Oui, à savoir
10. Le personnel de cette compagnie travaille-t-il dans d'autres pays ? Si oui, dans quel pays ?	Non Oui, à savoir
11. Existe-t-il un accord sur les conditions d'emploi des travailleurs d'autres pays, notamment en matière de rémunération ou de temps de travail ?	Non Oui, à savoir
12. Existe-t-il des exemples de dumping social ? Si oui, veuillez expliquer.
13. Existe-t-il des initiatives pour contrer le dumping social en rapport avec cette compagnie ? Si oui, veuillez expliquer.
14. Remarques supplémentaires sur les relations d'emploi dans cette compagnie ?

C. Conditions de travail des conducteurs dans la compagnie

C1. Temps de travail

1. Quel est le temps de conduite maximum (par jour et par semaine) ?	Temps de conduite maximum pour un poste de jour : ... Temps de conduite maximum pour un poste de nuit : ... Temps de conduite maximum sur une période de deux semaines : ...
2. Quel est le temps de travail (par jour et par semaine) ?	Temps de travail journalier maximum : ... Temps de travail hebdomadaire maximum : ...
3. Quel est le temps de repos journalier/ hebdomadaire minimum à la résidence ?	Repos journalier minimum à la résidence ? Repos hebdomadaire minimum à la résidence ?
4. Quel est le temps de repos journalier minimum hors résidence ?	Temps de repos journalier minimum hors résidence : ...
5. Nombre et durée minimums des pauses par jour ?
6. Un deuxième repos consécutif hors résidence a-t-il été négocié ? Si oui, qui l'a négocié et quelle est la compensation ?	Non/oui
7. Les travailleurs ont-ils un repos hors résidence ?	Non/oui
8. Existe-t-il des heures supplémentaires rémunérées?	Non/oui
9. Existe-t-il des tâches/activités pour les conducteurs qui n'entrent pas dans le calcul du temps de travail mais empêchent les conducteurs de rentrer chez eux ou de prendre une pause, notamment des temps d'attente ? De quel type sont ces tâches/activités ?

C2. Rémunérations

10. Quel est le salaire moyen d'un conducteur dans la compagnie, hors suppléments pour horaires atypiques ?	
11. Quel est le pourcentage moyen de suppléments pour horaires atypiques ?	
12. Quel est le salaire moyen dans votre pays (pour comparer) ?	

C3. Conditions de travail secondaires

13. Existe-t-il d'importantes conditions de travail secondaires dans cette compagnie qui méritent d'être mentionnées ? Quelles sont-elles ? <i>Notamment, assurance groupe, régimes/ dispositions de retraite, remboursement pour le dîner pendant les pauses, garde d'enfants, voiture de location, indemnisation pour les repos hors résidence.</i>	
--	--

C4. Nature du travail

14. Une description des tâches est-elle disponible pour les conducteurs de cette compagnie ?	
15. Les conducteurs effectuent-ils d'autres tâches que la conduite ? Si oui, lesquelles ?	
16. Existe-t-il des informations sur le temps disponible pour chaque tâche ? Le temps disponible est-il réaliste ?	
17. Certains aspects de la nature du travail méritent-ils d'être mentionnés ?	

C5. Vie sociale / équilibre entre vie privée et vie professionnelle

18. Dans la mesure où vous disposez d'informations sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour les conducteurs : De quelle manière les conducteurs peuvent-ils influencer leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle/ De quelle liberté disposent-ils pour combiner travail et vie sociale (comme l'influence individuelle sur leur horaire de travail) ?	
19. Quels sont les problèmes dont vous avez connaissance en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie sociale ?	

C6. Formation et compétences

20. Quel type de formation/ instruction les nouveaux conducteurs reçoivent-ils ?	
21. Combien d'heures/jours de formation reçoivent-ils ?	
22. Quel type de formation/ instruction les conducteurs actuels reçoivent-ils pour maintenir leurs compétences et connaissances à niveau et pour se perfectionner ?	
23. Quelles sont la fréquence et la durée de cette formation ou de cet écolage ?	

C7. Avis général

24. 24. Considérez-vous cette compagnie comme un bon employeur ? Pouvez-vous citer un exemple d'une bonne/ mauvaise pratique dans cette compagnie ?	
25. 25. Quelles sont les évolutions les plus importantes dans cette compagnie concernant les conditions de travail des conducteurs ? Quelles sont vos principales préoccupations concernant cette compagnie ?	

Merci pour votre collaboration.

Veillez renvoyer ce document à : Sarika.Verbiest@tno.nl avec copie à a.albertazzi@etf-europe.org au plus tard mercredi 25 janvier 2013



Avec le soutien de l'Union européenne



**EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION**

Rue du Marché aux Herbes 105, Bte 11 – B – 1000 Brussels

Tel: +32 (0)2 285 46 60 | E-mail: etf@etf-europe.org | Website: www.etf-europe.org