



Conditions sociales dans le transport par bus et autocar en Europe

RÉSUMÉ



Conditions sociales dans le transport par autobus et autocar en Europe

Boîte à outils de bonnes pratiques

Ce document a été préparé dans le cadre du projet « Conditions sociales dans le transport par bus et autocar en Europe » par wmp consult. Le projet a reçu le soutien financier de l'Union européenne sous la ligne budgétaire « 04 03 01 05 - Actions d'information et de formation pour les organisations de travailleurs ». Les informations et opinions exprimées dans le présent rapport reflètent celles de leurs auteurs. La Commission Européenne décline toute responsabilité quant à l'utilisation pouvant être faite des informations contenues dans le présent document.

Commandité par le partenaire du projet

Fédération européenne des travailleurs des transports (FET)
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11
1000 Bruxelles, Belgique
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe



Publié par

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
Tel.: +49 30 3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de



Auteurs

wmp consult – Wilke Maack GmbH
Katrin Vitols, Eckhard Voss
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg
Tel: +49 40 43278743
info@wilke-maack.de
www.wilke-maack.de



Février 2022



Avec le soutien financier
de l'Union Européenne

RÉSUMÉ

L'étude scientifique a analysé les tendances économiques du transport routier de passagers par bus et autocar, les effets de la pandémie de COVID-19 et l'impact de ces développements sur les conditions sociales des conducteurs de bus et d'autocars du secteur. En outre, l'étude a cherché à déterminer dans quelle mesure les réglementations nationales et européennes, et en particulier le dialogue social et les conventions collectives de travail (ci-après CCT) dans certains États membres, façonnent et améliorent les conditions sociales et de travail des conducteurs du secteur. En particulier, l'étude a examiné le contenu des CCT qui peuvent aborder, atténuer et réglementer les défis identifiés en ce qui concerne les conditions de travail et les conditions d'emploi des conducteurs. En ce qui concerne les modes de transport par bus et autocar, l'étude a porté sur les services réguliers (interurbains), les services réguliers spéciaux et les services occasionnels. Les transports publics urbains n'ont pas été couverts par cette étude.

L'étude faisait partie du projet financé par l'UE « Conditions sociales dans le transport par bus et autocar en Europe », réalisé par la FET. En plus de l'étude, un autre produit du projet était une boîte à outils qui fournissait des exemples de bonnes pratiques permettant de relever les défis posés par les développements négatifs et d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars. L'étude se fonde sur des recherches menées dans onze États membres de l'UE (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Italie, Suède, Pays-Bas, Slovaquie et République tchèque). La méthodologie de l'étude a consisté en une analyse approfondie de la littérature, des entretiens avec des représentants syndicaux dans les pays étudiés et des discussions dans trois ateliers transnationaux organisés en 2021. Ce résumé reprend les principales conclusions de l'étude.

Le secteur des bus et autocars est un pilier important du transport national et international de passagers en Europe. En outre, le secteur est important pour les États membres de l'UE en raison de son importance économique et de son importance pour le marché du travail, car le secteur est à forte intensité de main-d'œuvre.

La pandémie de Covid-19 et les tendances du marché ont de graves répercussions sur le secteur des bus et autocars et sur les conditions de travail des conducteurs

Cependant, le secteur a été durement touché par la pandémie de COVID-19 et de grandes parties de celui-ci ont été paralysées, avec les conséquences correspondantes pour les travailleurs du secteur. Le secteur des bus et des autocars a connu une perte d'activité particulièrement spectaculaire en raison des restrictions de voyage et des changements de comportement des clients. Surtout pendant les pics de la pandémie, les affaires se sont largement effondrées. Dans le segment très touché des services occasionnels en particulier, la menace de faillite est devenue réelle pour de nombreux opérateurs, sans les vastes programmes d'aide gouvernementaux. Tous les pays étudiés ont accordé des aides financières et des mesures d'urgence aux entreprises pendant la crise du COVID 19. Néanmoins, le volume d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars a diminué. Les entreprises qui ne disposaient pas d'un modèle économique mixte et qui ne pouvaient pas passer à d'autres secteurs d'activité ont été particulièrement touchées. Les chauffeurs des compagnies de bus et d'autocars concernées ont travaillé à temps réduit, voire pas du tout. En particulier, l'emploi marginal a été réduit. En outre, de nombreux conducteurs ont quitté le secteur, pour travailler dans d'autres secteurs tels que la logistique ou le transport routier.

Les subventions au chômage partiel ont joué un rôle majeur dans tous les pays étudiés et ont permis d'éviter des licenciements à grande échelle. Cependant, les subventions au chômage partiel se sont accompagnées d'importantes pertes de revenus pour les conducteurs, puisqu'elles ne compensent qu'une partie du paiement du salaire. En outre, les conducteurs couraient de graves risques sanitaires dus à la contagion, car ils étaient souvent en contact étroit et parfois sans protection avec les passagers. En outre, les conducteurs de bus et d'autocars ont été fortement affectés par la fermeture des toilettes et des restaurants pendant les confinements, car ils n'avaient pas accès à ces infrastructures pendant leurs pauses. Il convient de noter.

Des conditions sociales et de travail pénibles et peu attrayantes entraînent une pénurie de conducteurs

La libéralisation du marché du transport de passagers et l'augmentation de la concurrence ont eu un impact négatif important sur les conditions de travail et d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars. Les coûts de personnel représentent une part importante du coût du transport et les conditions de concurrence, associées à des intentions de rentabilité élevées, ont conduit à des tentatives d'optimisation des ressources humaines et de réduction des coûts d'exploitation, en particulier des coûts de main-d'œuvre. L'«optimisation» des ressources humaines du point de vue de la direction conduit à un emploi atypique, à un sous-effectif avec les conséquences correspondantes sur la charge et l'intensité du travail des employés restants, ainsi que des conséquences négatives sur la rémunération des conducteurs. En outre, le passage à la sous-traitance est allé de pair avec des perspectives d'emploi incertaines, des contrats de travail à durée limitée ou précaires, et des salaires imprévisibles pour les conducteurs de bus et d'autocars.

Le faible revenu des conducteurs de bus et d'autocars crée des pressions et des incitations à travailler de longues heures et à faire des heures supplémentaires afin d'obtenir un salaire adéquat. En outre, la rémunération des conducteurs est souvent très variable, les variations d'une semaine à l'autre et d'une saison à l'autre étant courantes. Les suppléments, par exemple pour les longs voyages à l'étranger, sont des sources de revenus indispensables pour certains conducteurs. Certains conducteurs ont des contrats de travail à temps partiel (involontaire) (BE, NL), des contrats de travail à durée indéterminée (NL dans le passé), sont payés à l'heure (DK) ou travaillent en équipes fractionnées, de sorte que les employeurs ne doivent payer que le temps de travail effectivement demandé. Dans certains pays (CZ, NL, IT), on fait appel à des conducteurs officiellement retraités qui souhaitent augmenter le montant de leur faible pension en continuant à travailler. Pour les employeurs, l'avantage d'employer des conducteurs retraités est que toutes les cotisations de sécurité sociale ne doivent pas être payées.

En général, il n'est pas rare dans le secteur des bus et autocars de travailler avec des effectifs aussi réduits que possible. Avant le début de la pandémie, les heures supplémentaires et les neuf heures de repos réduites devenaient la norme et un élément typique du tableau de service des conducteurs. Cette situation est principalement due à l'efficacité des coûts et à la maximisation des profits de la part des opérateurs de transport de passagers, mais elle met également en évidence la pénurie massive de conducteurs dans le secteur. En outre, toutes les tâches effectuées par les conducteurs de bus et d'autocars ne sont pas considérées comme du temps de travail par les employeurs et les conducteurs sont payés pour un travail inférieur à celui qu'ils effectuent réellement. Le temps que les conducteurs passent à se déplacer vers et depuis les véhicules se situe aussi souvent dans les périodes de repos.

En outre, la pression du temps augmente. Souvent, les horaires du transport routier de passagers sont trop serrés et ne tiennent pas compte des retards dus, par exemple, aux embouteillages ou aux exigences particulières des passagers. En raison des exigences professionnelles excessives, les conducteurs de bus et d'autocars souffrent de niveaux élevés de stress professionnel.

Un autre problème est l'annonce tardive (et aussi les annulations) des équipes et des horaires de travail irréguliers. La brièveté des délais de préavis est généralement le résultat de la volonté des exploitants de bus et d'autocars d'être aussi flexibles que possible, d'éviter des coûts supplémentaires lorsque les employés sont appelés à prendre des jours de congé, et de la pression exercée par les clients pour qu'ils acceptent des voyages précipités. Il est assez fréquent dans le secteur des bus et des autocars que les chauffeurs ne soient informés de leur prochaine mission que l'après-midi de la veille.

Cela ne permet pas aux chauffeurs de faire de la planification et affecte négativement l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des chauffeurs de bus et d'autocars, qui est déjà déséquilibré en raison des longues heures de travail. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est en outre menacé par de longues périodes de travail sans jours de repos, notamment par des voyages internationaux occasionnels qui relèvent de la dérogation des 12 jours.

En outre, les infrastructures en Europe sont marquées par un manque général d'aires de repos pour les grands véhicules et de lieux adéquats pour les pauses et les repos. En outre, certains logements payés par les employeurs ne répondent pas aux normes moyennes et sont, par exemple, partagés par plusieurs conducteurs.

Assurer un minimum de conditions sociales et de travail de travail : Législation européenne et nationale

Les représentants syndicaux ont souligné, lors des entretiens ciblés et des ateliers, que le processus de libéralisation ne s'est pas accompagné d'un processus parallèle de harmonisation sociale. Les conditions sociales dans le transport routier sont affectées dans une large mesure par les réglementations au niveau de l'UE. La législation européenne poursuit l'objectif d'assurer une protection sociale adéquate des conducteurs dans le secteur des transports en créant des normes de travail minimales (par exemple, la directive 2002/15/CE sur la conduite et le temps de travail, les règlements (CE) 561/2006 et (UE) 2020/1054 sur les périodes de repos et les pauses, la directive 2006/22/CE sur le contrôle de l'application, etc.) Cette législation représente un niveau minimum qui peut être amélioré et dépassé par la législation nationale des États membres. Cependant, dans les pays que nous avons étudiés, les réglementations européennes ont été mises en œuvre sur une base individuelle. Les réglementations nationales fixent souvent des normes minimales en matière de conditions sociales, par exemple en ce qui concerne les salaires minimums légaux et d'autres aspects, tels que les contrats de travail, le droit à des vacances minimales, la réglementation sur les heures de travail et les heures supplémentaires, la qualification et la santé et la sécurité au travail. En outre, certains éléments du système de sécurité sociale jouent un rôle déterminant dans les conditions sociales des conducteurs de bus et d'autocars. La sécurité sociale en matière de chômage, de maladie et de retraite varie fortement d'un pays à l'autre. Alors que certains systèmes de sécurité sociale dans les études de cas de nos pays fournissent des prestations sociales complètes, d'autres ne garantissent que des niveaux minimaux de sécurité sociale.

Comblar les lacunes de la législation et améliorer les conditions d'emploi et de travail

L'étude a montré comment diverses formes de réglementation peuvent prévenir et atténuer les conséquences négatives de l'évolution du marché. En outre, l'étude a fortement démontré que, outre la législation sociale européenne et nationale et les systèmes de sécurité sociale, les CCT et autres résultats du dialogue social constituent une autre couche très importante de la réglementation sociale dans le secteur. Les recherches menées dans les onze États membres montrent que le dialogue social a permis d'améliorer les conditions de travail et d'emploi dans les pays. Par exemple, dans certains pays, les régimes d'assurance sociale ne fournissent qu'une base minimale sur laquelle les partenaires sociaux négocient des améliorations. Toutefois, dans le cadre des fonds sociaux et des CCT, les paiements de pension (BE, DK, ES en partie, FR), les indemnités de maladie et les prestations de santé (DK, SK en partie, ES en partie, SE) et les prestations de chômage partiel (IT) ont été revalorisés. Les négociations collectives et les CCT en particulier ne complètent pas seulement les dispositions légales existantes mais comblent les lacunes et prévoient des dispositions plus spécifiques qui sont nécessaires pour décentrer les conditions de travail et de rémunération.

Les CCT jouent un rôle important dans l'élaboration des conditions d'emploi et de travail en réglant les questions critiques relatives aux conditions sociales. Dans de nombreux pays, la législation nationale fixe le plus souvent une base à partir de laquelle les CCT nationales ou sectorielles peuvent s'écarter au profit des employés. Les CCT sectorielles couvrant l'ensemble du pays jouent un rôle important dans le secteur des bus et autocars dans de nombreux pays étudiés. Dans deux pays (DE, ES), la négociation collective au niveau régional est également importante.

L'extension des CCT et une couverture élevée établissent un plancher pour les salaires et autres conditions de travail et créent des conditions de concurrence équitables pour les entreprises opérant sur des marchés similaires, empêchant ainsi le dumping social. Dans un certain nombre de pays étudiés, les CCT ont été déclarées généralement contraignantes pour l'ensemble du secteur des bus et autocars (BE, CZ, FR, NL, SK dans le passé) ou ont un taux de couverture très élevé (AT, DK, IT, ES, SE). Dans la plupart des pays, les CCT au niveau de l'entreprise ne peuvent s'écarter des réglementations des CCT sectorielles que si elles ont l'accord des syndicats et/ou améliorent généralement les conditions sociales des employés par rapport aux réglementations de la CCT sectorielle. En Slovaquie, les conventions collectives au niveau de l'entreprise sont actuellement les seuls accords de négociation collective dans le secteur des bus et des autocars.

Les CCT réglementent un grand nombre d'aspects de l'emploi et des conditions de travail et améliorent les normes minimales prévues par le droit du travail ou réglementent des aspects qui ne sont pas du tout prévus par le droit du travail. La renégociation permanente des CCT permet également de réagir rapidement aux nouvelles tendances économiques. En outre, les CCT créent un cadre transparent auquel les travailleurs peuvent facilement se référer et faire valoir leurs droits. Les CCT comprennent une compilation d'aspects qui ciblent les défis identifiés en matière de conditions de travail et d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars. Les études de cas par pays ont montré que les CCT de nombreux pays réglementent des aspects très similaires. Des aspects réglementaires similaires sont par exemple les règles sur le temps de travail hebdomadaire, les suppléments pour les heures supplémentaires, la définition et les primes pour le travail de nuit, les suppléments pour le travail le week-end et/ou les jours fériés, les dispositions relatives aux voyages dépassant un certain nombre d'heures et/ou aux voyages à l'étranger, ainsi que la formation. Si les aspects réglementaires sont très similaires, le contenu réglementaire, en revanche, n'est pas le même.

En ce qui concerne la rémunération, les niveaux de salaire varient fortement d'un pays à l'autre et les classes de rémunération ou les classifications des groupes de salaires sont différentes. Les grades et les classifications dépendent souvent de la qualification et/ou de l'ancienneté des conducteurs de bus et de cars. Plusieurs CCT contiennent des dispositions sur les allocations d'ancienneté (AT, BE, FR, NL, ES en partie, SE). En ce qui concerne les indemnités d'ancienneté, une distinction peut être faite entre les années de service dans une seule et même entreprise (AT) et les années d'expérience (BE, FR, NL, ES en partie, SE). Ce dernier point est particulièrement avantageux pour les employés, car les droits restent en place lorsque les employés changent d'employeur. Dans certains des pays étudiés, les CCT prévoient le versement d'une prime de 13 mois (prime de Noël). En outre, bien que les montants diffèrent fortement d'un pays à l'autre, toutes les CCT prévoient des suppléments pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail le week-end et les jours fériés.

Il existe également des dispositions spéciales pour les longs voyages et les absences de 24 heures ou plus dans de nombreuses CCT. Certaines CCT prévoient le paiement d'un certain forfait journalier, tandis que d'autres CCT prévoient une combinaison de remboursements, par exemple pour les frais de déplacement ou sous forme d'indemnités de repas.

Un certain nombre de CCT (CZ, DE en partie, DK, NL, ES en partie) étendent les droits aux congés légaux prévus par la législation nationale. Plusieurs CCT garantissent également des jours de congé supplémentaires pour des occasions particulières. Il s'agit, par exemple, des jours consacrés aux soins des enfants malades, aux mariages ou aux funérailles de parents. Il convient de noter que ces réglementations sur les jours de congé supplémentaires peuvent, dans un sens plus large, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des conducteurs.

Les réglementations qui sont assez communes dans toutes les CCT analysées concernent la formation continue pour conserver le certificat d'aptitude professionnelle (code 95) conformément à la directive 2003/59/CE. Les CCT stipulent que les frais de formation dans le cadre du certificat sont à la charge de l'employeur et que le temps consacré à la formation compte comme temps de travail et doit donc être remboursé.

Certains services de bus et d'autocars sont très saisonniers (par exemple, influencés par les pics touristiques, les vacances scolaires). En ce qui concerne la flexibilisation de l'emploi, certaines CCT prévoient des réglementations spéciales pour les travailleurs saisonniers et certaines font référence à la possibilité de comptes de temps de travail.

D'autres CCT garantissent des durées minimales de travail ou des règlements spéciaux à durée déterminée. Dans ce contexte, le règlement sur les contrats à durée déterminée peut également s'écarter de la législation nationale.

Outre les CCT, les institutions communes et les autres activités des partenaires sociaux, par exemple dans le cadre des fonds sociaux, créent une base stable supplémentaire pour la coopération et l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des conducteurs de bus et d'autocars. Des fonds sociaux ont été établis conjointement par les partenaires sociaux en Belgique, au Danemark, en France et en Italie. Les activités du fonds sont généralement financées par les employeurs et les employés - ou par les employeurs uniquement - et se concentrent sur l'amélioration des conditions dans le secteur. Elles comprennent, entre autres, des offres et le financement de la formation et de la formation continue ainsi que des prestations sociales spéciales pour étendre la sécurité sociale.

Les défis de la négociation collective

La recherche a montré que les CCT garantissent les conditions sociales des conducteurs en répondant et en éliminant les défis que les tendances économiques ont causés à l'emploi et aux conditions de travail des conducteurs. Toutefois, cela ne doit pas occulter le fait qu'un certain nombre de défis subsistent. Celles-ci ont pour origine les conséquences négatives des tendances et des conditions économiques, mais sont également fondées sur des suppositions concernant la force et la puissance des syndicats. Il convient également de souligner que ces défis ont été observés par un grand nombre de représentants syndicaux dans tous les pays étudiés, et peuvent donc être compris comme des problèmes existant dans de nombreuses régions d'Europe.

Le problème des bas salaires

Selon les représentants syndicaux, une question concernant les conditions de travail qui joue un rôle majeur est le fait que de nombreuses CCT sectorielles n'ont pas été en mesure jusqu'à présent d'atténuer le problème des bas salaires dans le secteur. Pour de nombreux conducteurs de bus et d'autocars, les revenus restent trop faibles. Les chauffeurs doivent continuer à compenser les bas salaires en effectuant un grand nombre d'heures de travail et d'heures supplémentaires et en effectuant de longs voyages internationaux.

Mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Un autre problème concernant les conditions de travail que la plupart des CCT n'ont pas réussi à résoudre est le mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée des conducteurs. Le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée est causé par les longues heures de travail, mais aussi par la forte pression exercée par la disponibilité permanente des conducteurs pour l'employeur. Ce problème est également lié au fait que les équipes sont souvent annoncées (trop) tard et qu'il existe une incertitude générale quant au nombre précis d'heures de travail et aux horaires exacts dans les programmes de travail des conducteurs. Il convient également de noter que la planification du personnel et les tableaux de service sont principalement réglementés au niveau de l'entreprise et ne font pas partie de la CCT sectorielle. Seule la CCT sectorielle des conducteurs de bus et d'autocars au Danemark et aux Pays-Bas réglemente le moment de la notification préalable des horaires. En outre, dans de nombreux pays, le nombre d'heures de travail varie considérablement, notamment pour les conducteurs de bus et d'autocars qui ne sont pas employés selon un nombre d'heures fixe.

La pénurie de conducteurs

Dans le même temps, les études de cas nationales ont démontré une forte augmentation de la pénurie de conducteurs - que l'on qualifie même « d'urgence pour les conducteurs » - dans tous les pays étudiés. Il faut toutefois tenir compte du fait que l'offre et la demande varient d'une région à l'autre et d'une mer à l'autre, notamment en ce qui concerne le transport occasionnel par bus et autocar. L'évolution démographique est très visible dans le secteur des bus et des autocars : un pourcentage important de chauffeurs de bus et d'autocars a plus de 50 ans et il y a même des chauffeurs en activité qui ont atteint l'âge de la retraite. En outre, il y a très peu de jeunes conducteurs. Les tentatives de recrutement de nouveaux conducteurs ont largement échoué jusqu'à présent. En raison de la baisse de la demande provoquée par la pandémie

de COVID-19 et des pertes de revenus, le secteur est en train de connaître une nouvelle fluctuation de l'emploi. Les représentants syndicaux ont souligné qu'ils ne supposent pas que les conducteurs qui ont changé de secteur reviendront facilement dans le secteur des bus et des autocars, car les conditions de travail dans ce secteur sont considérées comme mauvaises par rapport à de nombreux autres secteurs.

Il y a également un manque général de conductrices dans le secteur. Les raisons de la faible participation des femmes dans le secteur des transports résident dans les mauvaises conditions de travail (y compris l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), la sécurité (expériences de harcèlement et de violence), les stéréotypes et la discrimination liés au genre. En outre, les représentants syndicaux établissent un lien étroit entre le problème général de la pénurie de conducteurs et les mauvaises conditions de travail. Les mauvaises conditions de travail - en particulier les bas salaires et le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée - rendent la profession moins attrayante lorsqu'il s'agit de recruter de nouveaux conducteurs et donnent aux conducteurs existants une raison de changer de secteur. En définitive, le manque de candidats a également un impact négatif sur les conducteurs travaillant dans le secteur, car il entraîne des heures supplémentaires, des remplacements imprévus, des pauses et des temps de repos raccourcis. La pénurie de chauffeurs n'a pas encore été abordée dans les CCT. Dans certains pays, les initiatives prises dans le cadre du dialogue social ou les mesures politiques visant à augmenter le nombre de candidats (par exemple, l'abaissement de l'âge des conducteurs ou la réduction de la période de formation) n'ont pas pu être couronnées de succès jusqu'à présent. Ces initiatives sont considérées dans une certaine mesure comme des « changements cosmétiques » par les représentants syndicaux, car elles ne s'attaquent pas au véritable problème des mauvaises conditions de travail dans le secteur.

Le manque d'infrastructures

En outre, il existe également des défis à la négociation collective qui se situent en dehors du champ d'application des CCT et qui sont généralement difficiles à traiter dans leur cadre. Il s'agit notamment du manque d'infrastructures (installations sanitaires, restaurants, hébergement) pour les chauffeurs de bus et d'autocars. Dans trois pays seulement (IT, NL et SE), les CCT font référence à des exigences spécifiques en matière d'infrastructures.

Faible application et mise en œuvre des règles

Un autre défi à la négociation collective dans le secteur est le dumping social en raison des pratiques commerciales déloyales et du contournement et de la violation des règles. En général, les représentants syndicaux considèrent que les principaux problèmes de la législation sont liés à la faiblesse de son application et de son contrôle dans les États membres. La directive sur le contrôle de l'application de la législation 2006/22/CE établit des niveaux minimaux de contrôles routiers à effectuer chaque année par les États membres et exige la communication d'informations sur les contrôles et les infractions constatées dans les rapports nationaux. La répartition des infractions constatées au bord de la route en 2017-2018 se répartit principalement dans les catégories suivantes : infractions aux temps de repos (27 %), aux temps de conduite (18 %), aux appareils de contrôle (17 %), aux enregistrements des temps de conduite (16 %) et aux pauses (15 %).

Les représentants syndicaux ont signalé, lors d'entretiens et de conférences, que le détachement illégal de travailleurs par le biais d'agences de travail temporaire étrangères et le contournement des réglementations en matière de cabotage constituaient un problème dans certains pays avant le début de la pandémie de COVID-19, mais qu'ils n'ont pas joué de rôle depuis, la demande de transport de passagers par bus et autocar étant généralement faible. Un problème fondamental apparaît toutefois dans le faible nombre de contrôles et la faiblesse des sanctions pour certaines infractions. Les représentants font également état de graves pénuries de personnel au sein des autorités d'inspection dans divers pays.

D'autres défis apparaissent dans le manque d'application correcte du contenu des CCT et le problème de pousser les employeurs à respecter les termes et conditions des accords. Le problème général de l'équilibre des pouvoirs entre les employeurs et les employés est lié à cette question. Certains chauffeurs ne sont pas disposés à se plaindre de mauvaises conditions de travail par crainte d'être punis par l'employeur, par exemple en étant exclus de circuits lucratifs, comme les voyages internationaux.

Force et adhésion des syndicats

Dans certains pays, le manque de syndicalistes parmi les chauffeurs de bus et d'autocars constitue également un défi. Bien que les données sectorielles soient rares, on peut supposer que la densité syndicale varie considérablement d'un pays à l'autre. Les pays qui lient les prestations sociales à l'appartenance à un syndicat s'en sortent généralement bien (par exemple, le taux de syndicalisation au Danemark est de 71-73%). Les chauffeurs de bus et d'autocars travaillent généralement seuls et sont donc difficiles à organiser. Si la densité syndicale diminue dans le secteur, cela pourrait avoir des conséquences sur les résultats des actions syndicales (par exemple les grèves), sur la représentativité et donc sur la condition préalable pour que les CCT soient généralement contraignantes.

En outre, la position des syndicats dans le système de négociation n'est pas toujours assurée. Les représentants syndicaux ont fait état d'associations d'employeurs désintéressées dans les processus de négociation collective, qui ne veulent pas du tout conclure les négociations ou font traîner la conclusion des négociations inutilement.

De bonnes perspectives d'avenir en raison de la pénurie de chauffeurs ?

La pénurie de conducteurs est un problème sérieux pour le secteur dans tous les pays étudiés. Les études menées dans les pays indiquent un pourcentage élevé de conducteurs d'âge mûr, de conducteurs à l'âge de la retraite, et très peu de jeunes conducteurs. En outre, il y a rarement des conductrices, ce qui signifie qu'une grande partie du marché du travail n'est pas utilisée dans le secteur des bus et autocars. En outre, la pandémie de COVID-19 a déclenché une vague de fluctuation de l'emploi dans le secteur, ce qui aggrave encore la pénurie de conducteurs existante.

La raison souvent invoquée par les associations d'employeurs pour expliquer le manque de chauffeurs est la faible attractivité du métier. Toutefois, les représentants syndicaux ont souligné, lors d'entretiens ciblés et d'ateliers, que la pénurie de chauffeurs n'est pas tant due à « l'attrait du métier » qu'aux mauvaises conditions sociales et de travail des chauffeurs du secteur. En ce qui concerne les conditions de travail, les bas salaires, les longues heures de travail et les horaires de travail, en particulier, sont considérés comme responsables de la pénurie de main-d'œuvre. Il est donc évident que la pénurie de conducteurs pourrait être combattue par l'amélioration des conditions de travail. En outre, les représentants syndicaux ont souligné que ces questions pouvaient être traitées dans le cadre des négociations collectives et que des solutions pouvaient être trouvées dans le cadre du dialogue social et des CCT. Par exemple, une possibilité d'amélioration réside dans une augmentation des salaires, qui réduirait également la nécessité d'un nombre élevé d'heures de travail, avec des conséquences bénéfiques pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Afin de garantir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les horaires de travail doivent éviter les « heures creuses » (c'est-à-dire tard le soir, tôt le matin, le week-end ou les jours fériés). En ce qui concerne l'annonce tardive des équipes, une meilleure planification du personnel, qui permettrait aux conducteurs d'anticiper plus longtemps à l'avance les heures de travail et de repos, pourrait résoudre le problème.

La pression temporelle créée par un calendrier serré pourrait être réduite par la mise en place de calendriers réalistes. En ce qui concerne le stress professionnel causé par la présence de passagers à bord, les personnes interrogées ont fait état de programmes de formation réussis qui améliorent la gestion et la résistance au stress mental. Ces aspects s'appliquent également à l'amélioration de l'emploi des femmes dans le secteur des transports : les questions pertinentes pour l'amélioration de l'équilibre entre les sexes dans le secteur se retrouvent souvent dans la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, la formation, le recrutement et l'égalité salariale. Dans l'ensemble, la création de conditions permettant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considérée comme un facteur clé pour rendre la profession plus attrayante.

Pour ce qui est de l'avenir, il est peu probable que la pénurie de conducteurs se résorbe d'elle-même ; au contraire, le problème va se poursuivre ou s'éterniser. La baisse de la demande de conducteurs de bus et d'autocars causée par la pandémie de COVID-19 n'a fait que repousser le problème de la pénurie de conducteurs.

L'évolution démographique des conducteurs employés dans le secteur s'intensifiera au fil du temps. En outre, les conducteurs qui ont changé de secteur pendant la pandémie ne sont pas censés revenir dans le secteur des bus et autocars. De nombreux chauffeurs sont passés aux transports publics, où les conditions d'emploi et de travail sont meilleures, et ils ont donc peu d'incitations à revenir au secteur des bus et autocars.

Une question clé sera de savoir comment la pénurie de chauffeurs peut être utilisée pour améliorer les conditions sociales dans le secteur des bus et autocars. La pénurie de conducteurs et la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur par de meilleures conditions sociales et de travail devraient créer de nouveaux points de départ et leviers pour le travail syndical et contribuer à faire valoir les intérêts et les revendications des employés. Les points de départ pourraient certainement être une rémunération équitable et la garantie d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que des efforts pour renforcer l'équilibre entre les sexes. Bien entendu, l'attention soutenue portée à l'éducation et à la formation et l'investissement dans le recrutement jouent également un rôle. Jusqu'à présent, cependant, les employeurs ont pris peu d'initiatives pour résoudre ces problèmes. Jusqu'à présent, il semble que le problème de la pénurie de conducteurs n'ait pas encore été pris au sérieux par les employeurs, qui n'ont pas encore perçu la nécessité d'un changement de comportement. Cependant, l'élimination du problème ne peut être reportée longtemps si le secteur doit rester un pilier important du transport de passagers.



POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

Ekin Öztürk, responsable de la politique
routière de la FET
road@etf-europe.org

Fédération européenne des travailleurs des transports
Galerie Agora
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11
1000 Brussels – BELGIQUE

www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe

La FET représente plus de 5 millions de travailleurs
du transport issus de syndicats du transport de toute
l'Europe dans 38 pays.