



CONDITIONS SOCIALES DANS LE TRANSPORT PAR BUS ET AUTOCAR EN EUROPE

---

# **Boîte à outils des bonnes pratiques Syndicales pour les conducteurs de bus et d'autocars**



## 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](mailto:etf@etf-europe.org)  
[www.etf-europe.org](http://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](mailto:info@eva-akademie.de)  
[www.eva-akademie.de](http://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](mailto:info@wilke-maack.de)  
[www.wilke-maack.de](http://www.wilke-maack.de)



**Février 2022**

# SOMMAIRE

	À PROPOS DE LA BOÎTE À OUTILS	pag. 05
<b>1.</b>	<b>Atténuer les impacts de la pandémie de COVID-19</b>	pag. 06
<b>2.</b>	<b>Aide et conseils aux conducteurs</b>	pag. 07
<b>3.</b>	<b>Harmonisation et amélioration des conditions sociales et de travail pour les conducteurs de l'ensemble du secteur des bus et autocars</b>	pag. 08
<b>4.</b>	<b>Rendre plus attrayante une carrière dans le secteur des bus et des autocars</b>	pag. 09
<b>5.</b>	<b>L'égalité des chances et le soutien aux conductrices</b>	pag. 10
<b>6.</b>	<b>Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et aménagement du temps de travail</b>	pag.11
<b>7.</b>	<b>Évolution démographique et soutien aux conducteurs âgés</b>	pag. 12
<b>8.</b>	<b>Prestations et indemnités en cas d'accident du travail</b>	pag. 13
<b>9.</b>	<b>Fonds sociaux bilatéraux dans le secteur des bus et autocars : Améliorer la sécurité sociale et soutenir l'employabilité</b>	pag. 14
<b>10.</b>	<b>De meilleurs logements et infrastructures sanitaires</b>	pag. 15

# À PROPOS DE LA BOÎTE À OUTILS.

Cette boîte à outils accompagne le projet de la FET « Conditions sociales dans le transport par bus et autocar en Europe ». Elle contient des exemples de bonnes pratiques qui ont été recueillies dans le cadre de la recherche sur le terrain (entretiens avec des représentants syndicaux dans 11 pays) et des ateliers participatifs organisés dans le cadre du projet FET.

La boîte à outils comprend un ensemble d'environ 50 outils différents qui :

- illustrent et décrivent les bonnes pratiques dans le secteur des bus et des autocars, car elles améliorent les conditions sociales et de travail dans le secteur et atténuent les impacts négatifs de l'évolution du marché et des situations de crise, comme dans le cas de COVID-19 ;
- constituent d'une variété de sources de bonnes pratiques, y compris les dispositions et les actes législatifs, les dispositions des conventions collectives, les autres résultats du dialogue social, les activités, les campagnes et les initiatives des syndicats dans le secteur des bus et des autocars et d'autres pratiques au niveau sectoriel qui améliorent et promeuvent de meilleures conditions sociales et de travail pour les conducteurs de bus et d'autocars ;
- peuvent inspirer les syndicats sectoriels en Europe pour le développement de leurs propres actions et pratiques.

Nous avons regroupé les outils identifiés et les exemples de bonnes pratiques en 10 thèmes :

- 1. Atténuation des impacts de la pandémie de COVID-19**
- 2. Fournir de l'aide et des conseils aux conducteurs**
- 3. Harmonisation et amélioration des conditions sociales et de travail des conducteurs dans l'ensemble du secteur des bus et autocars**
- 4. Rendre plus attrayante une carrière dans le secteur des bus et des autocars**
- 5. Égalité des chances et soutien aux conductrices**
- 6. Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et aménagement du temps de travail**
- 7. Évolution démographique et soutien aux conducteurs âgés**
- 8. Prestations et indemnités en cas d'accident du travail**
- 9. Les fonds bilatéraux comme outil d'amélioration de la sécurité sociale et de l'employabilité**
- 10. De meilleurs logements et infrastructures sanitaires.**

# 1. Atténuer les impacts de la pandémie de COVID-19

## Défis et besoins

Une caractéristique commune des réponses publiques à la crise du COVID-19 depuis le début de l'année 2020 a été de se concentrer sur les mesures qui soutiennent les entreprises et les sociétés plutôt que de prendre en compte les graves impacts sur les conducteurs. Alors que dans tous les pays analysés dans le cadre de notre recherche, des mesures de soutien économique ont été mises en place pour couvrir la baisse du chiffre d'affaires et/ou offrir des allègements fiscaux ainsi que d'autres mesures destinées aux entreprises, la seule mesure visant à aider les travailleurs à ne pas être licenciés a été les régimes publics de chômage partiel qui existent dans la plupart des États membres de l'UE. Cependant, dans tous les pays concernés par cette étude, le chômage partiel a pu contribuer à la sécurité de l'emploi mais n'a pas compensé la perte importante de revenus des conducteurs pendant la pandémie. Même si le taux de remplacement net des indemnités de chômage partiel atteignait 80-90% comme en Autriche, les conducteurs perdaient en moyenne environ 400 euros nets par mois de revenus. En conséquence, de nombreux conducteurs ont quitté le secteur pendant la crise, ce qui a aggravé la pénurie de conducteurs dans le secteur. Par conséquent, seuls les syndicats, par le biais de la négociation collective ou d'accords tripartites, ont rendu possibles des solutions et des mesures supplémentaires pour apporter un soutien financier et autre aux conducteurs pendant la crise, comme le montrent les exemples suivants .

### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

Au **Danemark**, les syndicats ont pu négocier avec les employeurs et le gouvernement de nouvelles formes d'aide pour les conducteurs et les travailleurs, telles qu'une compensation salariale temporaire pour les pertes et des **programmes de partage du travail**.

En **Italie**, grâce à des fonds bilatéraux tels que le **Fonds de solidarité bilatéral** et le fonds public de garantie des salaires (**Cassa Integrazione**), qui sont des réalisations majeures et historiques des syndicats et des accords avec les employeurs et le gouvernement italien, le revenu des conducteurs a été remplacé à un pourcentage assez élevé d'environ 80 %.

En **Espagne**, les syndicats, le gouvernement et les organisations patronales ont pu négocier des **régimes** spécifiques **de chômage partiel et de travail temporaire** qui ont au moins pris en compte les difficultés des conducteurs et des entreprises dans les sous-secteurs fortement touchés, tels que le transport par bus touristique. Pour plus d'informations, voir le chapitre sur l'Espagne dans le rapport d'étude final.

En **Suède**, les syndicats des secteurs des bus et des autocars ont négocié des solutions flexibles avec la direction au niveau de l'entreprise pour permettre aux conducteurs de **conducteurs de passer de la conduite occasionnelle d'autocars à des services moins affectés par la crise** par exemple, le transport scolaire ou les services publics réguliers sous contrat.

Enfin, les syndicats n'ont pas seulement pris l'initiative de mesures de compensation financière : En **République tchèque**, les syndicats ont développé un **concept de base d'hygiène et de sécurité sanitaire pour les chauffeurs** du secteur des bus et des autocars, afin de compenser les pratiques inadéquates du gouvernement. Sur cette base, le gouvernement a fourni un soutien supplémentaire pour un nombre suffisant de masques et pour le paiement des billets sans argent liquide.

## 2. Fournir de l'aide et des conseils pour les conducteurs

### Défis et besoins

La nature du travail de conducteur de bus et d'autocar est très isolée. De plus, les conducteurs des services d'autocars sont éloignés de leur domicile et de leurs collègues pendant des périodes et sont seuls. Dans ce contexte, la communication avec les collègues, l'accès à des informations importantes ou l'échange d'informations avec d'autres personnes doivent être organisés de manière différente.

#### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

En **Autriche**, le syndicat vda a mis en avant un **manuel complet** pour les conducteurs qui leur fournit des informations compactes sur la réglementation juridique et sociale, par exemple les règles relatives au temps de travail, de conduite et de repos, ainsi que toutes les autres informations pertinentes.

Le manuel est disponible à l'adresse suivante : [https://www.wko.at/branchen/t/transport-verkehr/autobus-luft-fahrt-schiffahrtunternehmungen/Handbuch\\_Lenk\\_Ruhezeiten\\_Sozialvorschriften\\_Bus-Endversion-1.pdf](https://www.wko.at/branchen/t/transport-verkehr/autobus-luft-fahrt-schiffahrtunternehmungen/Handbuch_Lenk_Ruhezeiten_Sozialvorschriften_Bus-Endversion-1.pdf)

Pour fournir des conseils pratiques mais aussi une plateforme d'échange d'informations et de nouvelles, de communication et de conseils, le syndicat BTB ABVV en **Belgique** a créé un **groupe Facebook** qui s'est avéré très populaire avec plus de 3 000 adeptes impliqués. La plateforme est également une bonne occasion pour le syndicat de leur fournir des informations et des nouvelles qui illustrent la valeur ajoutée de l'appartenance à un syndicat et de la négociation collective et de maintenir un contact direct avec les conducteurs.

Aux **Pays-Bas**, le fonds sectoriel bilatéral pour le secteur privé des bus et autocars, **FSO**, a publié deux fois par an un **journal pour le secteur**. Les syndicats sont autorisés à remplir deux pages de ce journal et les utilisent généralement pour exposer des parties de la convention collective de travail. Cela permet aux conducteurs de connaître leurs droits. Le journal est envoyé sur papier à toutes les entreprises du secteur (les conducteurs peuvent y récupérer un exemplaire papier) et il est également disponible sous forme numérique, sur Facebook, etc. Pour plus de détails sur la FSO, voir la section 9 de cette boîte à outils.

Dans le cadre du **projet de mobilité équitable**, les syndicats en **Allemagne**, notamment la confédération DGB et les syndicats sectoriels ver.di dans le secteur des transports, soutiennent les travailleurs d'Europe centrale et orientale et d'autres pays tiers dans la lutte pour leurs droits et l'application de salaires et de conditions de travail équitables.

Informations complémentaires (en allemand, anglais, polonais, roumain, hongrois, croate)  
<http://www.faire-mobilitaet.de>

## 3. Harmonisation et amélioration des conditions sociales et de travail des conducteurs de l'ensemble du secteur des bus et des autocars

### Défis et besoins

La libéralisation du marché du transport de passagers ainsi que l'augmentation du développement des entreprises transnationales ont conduit à une augmentation de la concurrence nationale et internationale. La part des coûts de personnel étant élevée, de nouveaux modèles et pratiques visant à réduire les coûts sont apparus et le dumping social, en particulier dans le transport par autocar sur de longues distances, est en hausse. De même, des modèles commerciaux totalement nouveaux, à savoir des entreprises qui ne disposent pas de leur propre flotte de bus mais qui travaillent avec des conducteurs indépendants en sous-traitance ou des microentreprises, ont entraîné un changement du marché dans de nombreux pays européens.

Dans ce contexte de diversification et de fragmentation accrues, les principaux défis consistent à promouvoir des conditions sociales et de travail minimales dans l'ensemble du secteur des bus et autocars, ainsi qu'à élaborer des règles et des dispositions permettant de lutter contre les pratiques d'emploi problématiques telles que le faux travail indépendant, les chauffeurs de bus engagés via des plateformes ou d'autres formes de relations de travail très flexibles et très précaires.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux, par le biais de la négociation collective et d'autres activités, jouent également un rôle important, comme le montrent les exemples suivants.

#### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

En **Suède**, un **seul accord pour l'ensemble du secteur des bus et autocars privés**. L'accord unique dans le secteur commercial a remplacé cinq conventions collectives différentes qui existaient auparavant avec les grandes entreprises. Ainsi, les différences de conditions de travail et de modalités d'emploi et de travail ont été éliminées. Pour plus de détails, voir le chapitre sur la Suède dans le rapport d'étude final.

En **Italie**, les syndicats ont réussi à négocier avec **Flixbus** que tous les conducteurs en Italie (>25 % du marché total, 2016), ainsi que tous les conducteurs de bus dans les entreprises partenaires actuelles et futures de Flixbus appliqueront la convention collective nationale de travail (CCNL *Autoferrotranvieri - Internavigatori*). Flixbus, en tant qu'acteur dominant sur le marché italien, ne travaille qu'avec (ou du moins préfère fortement) les autres compagnies de bus qui suivent l'accord. En appliquant l'accord, Flixbus et ses partenaires commerciaux s'engagent à protéger l'emploi et à sauvegarder les conditions réglementaires et de sécurité des conducteurs de bus ; à respecter les dispositions de la loi sur les négociations collectives avec les syndicats ; à adopter des systèmes de contrôle et de vérification de l'application correcte des règles de protection de l'emploi, de la santé et de la sécurité. Flixbus, les TU et les partenaires signataires conviennent de se réunir chaque année pour analyser les questions couvertes par l'accord.

Dans **plusieurs pays**, les syndicats des secteurs des bus et des autocars ont pu inclure dans les conventions collectives de travail des clauses qui limitent ou prévoient certaines règles en matière de travail saisonnier, de travail à temps partiel, de contrats flexibles ou même de contrats à zéro heure, afin de **d'atténuer l'impact des dispositions contractuelles très flexibles** pour les conducteurs. De plus amples détails peuvent être trouvés dans les rapports nationaux préparés dans le cadre du projet FET.

Au **Danemark**, il existe une disposition légale **pour lutter contre le cabotage illégal** illégales. À partir de janvier 2021, de nouvelles règles s'appliquent à l'exercice du cabotage de marchandises, du cabotage de bus et de la partie routière du transport combiné au Danemark. Les compagnies de bus et d'autocars offrant des services de cabotage au Danemark doivent payer à leurs chauffeurs un taux horaire fixe sur la base des conventions collectives nationales du secteur des transports, c'est-à-dire au moins le salaire minimum danois. Le cabotage est également limité à 7 jours consécutifs par mois. En outre, il existe de meilleurs mécanismes de contrôle : les entreprises doivent enregistrer tous les conducteurs (étrangers), fournir des informations supplémentaires, par exemple sur les conditions de travail, des détails sur les conducteurs et les itinéraires, ainsi que des relevés du temps de travail. Les entreprises qui ne se conforment pas aux règles risquent des amendes élevées.

Informations complémentaires : <https://www.fstyr.dk/en/Cabotage-and-combined-transport/Cabotage-and-combined-transport>

## 4. Rendre plus attrayante une carrière dans le secteur des bus et des autocars

### Défis et besoins

Des conditions de travail pénibles, telles que l'éloignement du domicile, les heures de travail non sociales, les changements d'horaires du personnel, le manque de contacts sociaux et le fait de travailler souvent dans des conditions météorologiques et de température extrêmes, rendent le métier de conducteur de bus et d'autocar moins attrayant, en particulier dans le transport occasionnel par bus et autocar. En conséquence, le secteur souffre d'un manque de conducteurs et d'importants problèmes de recrutement. Cette situation s'est aggravée pendant la crise du COVID-19, lorsque de nombreux conducteurs ont quitté le secteur.

Bien que la tâche principale d'accroître l'attrait du travail dans le secteur incombe certainement aux employeurs, qui doivent offrir une rémunération plus attrayante, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'autres mesures de soutien, les syndicats ont négocié des dispositions dans les conventions collectives qui ont apporté des améliorations tant pour le personnel existant que pour les travailleurs entrant dans le secteur.

#### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

Dans plusieurs pays, par exemple le **Danemark**, la **Suède** et le **ROYAUME-UNI**, les syndicats ont négocié avec succès des dispositions garantissant le remboursement et/ou la prise en charge des coûts liés à l'obtention du permis de conduire l'**obtention du permis de conduire** ou la participation à des formations **formation continue** et des examens médicaux. Pour plus d'informations, voir les chapitres nationaux respectifs du rapport de recherche final.

En **Italie** et en **France** les syndicats sont directement impliqués dans **formation des conducteurs** par l'intermédiaire de centres de formation spécialisés.

Les syndicats en **Suède** ont négocié des dispositions sur le **droit à la formation** et l'**apprentissage tout au long de la vie** dans leur accord collectif pour l'ensemble du secteur.

Aux **Pays-Bas**, afin de rendre le métier de conducteur plus attrayant pour les jeunes, les syndicats ont négocié des dispositions dans la convention collective de travail qui prévoient **des congés supplémentaires pour les jeunes conducteurs**: Les chauffeurs âgés de 20 ans et moins bénéficient d'un jour de congé supplémentaire (24 jours), car, comme l'explique la CBA, la nature du travail, comme l'irrégularité, le travail de nuit et le travail lourd dans le secteur, rend nécessaire que les employés plus âgés et plus jeunes bénéficient de jours de congé supplémentaires.

Ciblant également la grave pénurie de chauffeurs, le syndicat Unite au **ROYAUME-UNI** a lancé une campagne intitulée « **Drivers recruiting Drivers** » qui encourage les conducteurs de bus et d'autocars à recruter activement des amis et des connaissances pour le poste de conducteur.

## 5. Égalité des chances et soutien aux conductrices

### Défis et besoins

Les conductrices sont sous-représentées dans le secteur des bus et autocars pour plusieurs raisons. Les conditions-cadres générales ne sont pas les seules à jouer un rôle, mais aussi l'inégalité de traitement en termes de rémunération et de niveau de salaire, les pratiques discriminatoires ainsi que le manque d'infrastructures telles que des installations sanitaires ou des salles de repos pour les femmes. Les syndicats, tant au niveau national qu'international, participent activement aux projets et aux mesures visant à promouvoir et à soutenir les conductrices dans le secteur, comme le montrent les exemples de bonnes pratiques suivants.

#### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

En **Espagne**, les syndicats du secteur des transports, dont la FESMC UGT, participent activement à des projets et des mesures visant à promouvoir les femmes au volant en **négoçant des plans d'égalité** conformément aux dispositions légales nationales sur l'égalité des sexes. L'objectif est d'améliorer les conditions des conductrices dans le secteur du transport espagnol, de leur offrir des conditions égales et de doubler le nombre de conductrices de 15 à au moins 30 %. Les mesures au niveau de l'entreprise se concentrent sur l'élimination du traitement discriminatoire dans l'embauche, la promotion et les niveaux de salaire des travailleuses.

La **Fédération internationale des ouvriers du transport**, ITF, a développé une politique propre de **promouvoir les conductrices** dans le secteur des bus et des autocars. À cette fin, l'ITF a élaboré une bonne pratique qui repose sur la contribution des syndicats de tous les continents.

Informations complémentaires : <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/women-bus-workers-driving-equality>

## 6. Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et aménagement du temps de travail

### Défis et besoins

Les conducteurs de bus et d'autocars ont généralement peu de possibilités de prendre des décisions, par exemple en ce qui concerne l'organisation des tours de service ou l'influence sur les horaires. Un autre problème est le fait de ne pas être prévenu à temps des changements de poste. La notification rapide des quarts de travail est généralement le résultat de la volonté des opérateurs 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 visites précipitées. 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 conducteurs de planifier leurs activités et a des répercussions négatives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, le travail saisonnier susmentionné a une incidence négative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des conducteurs de bus et d'autocars.

Les syndicats ont été un acteur clé dans la réponse à ces défis et besoins par le biais de dispositions d'accords collectifs au niveau du secteur et de l'entreprise.

#### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

Au **Danemark** et en **Espagne**, par exemple, les syndicats du secteur des bus et des autocars ont réussi à négocier des accords sur des **congés payés** pour des situations particulières et des jours libres pour les conducteurs en cas de maladie infantile :

Au **Danemark**, la convention collective sectorielle prévoit des jours de congé payés lorsqu'un employé doit s'occuper d'un enfant malade (après au moins 9 mois d'emploi ininterrompu dans la même entreprise, enfants de moins de 14 ans, deux jours maximum par an, le deuxième jour étant payé par le compte d'épargne spécial) ou si un enfant est hospitalisé (plein salaire pendant une semaine, une fois par période de 12 mois).

L'accord sectoriel en **Espagne** prévoit des jours gratuits supplémentaires dans des situations telles que le mariage, la naissance ou l'adoption d'un enfant et en cas d'obligations de soins, de décès de proches, de changement de résidence ou de nécessité de consultation médicale de proches. Les conducteurs ont également droit à des jours de congé en cas de renouvellement de la carte d'identité, du permis de conduire ou en cas de contrôle médical de la sécurité sociale.

Dans plusieurs pays (par exemple en **Allemagne** et en **Suède**), les syndicats ont négocié des **congés supplémentaires** et un **nombre garanti de week-ends libres**. Par exemple, la convention relative aux bus et autocars de la région allemande de Rhénanie-du-Nord-Westphalie exige qu'au moins deux périodes de repos hebdomadaires, et neuf périodes de repos hebdomadaires par trimestre en dehors de la saison (novembre à avril), soient accordées au lieu de résidence du travailleur et qu'au moins douze dimanches par an soient chômés.

En ce qui concerne le problème du **préavis en matière d'horaires de travail**, le syndicat 3F au **Danemark** a négocié dans la convention collective sectorielle une disposition selon laquelle les jours de repos hebdomadaire doivent être annoncés à l'avance - jusqu'à la fin de la journée de travail deux jours avant la période de repos - et le conducteur doit être informé de ce jour de repos au plus tard à la fin des heures de travail deux jours avant, de manière à comprendre que si, par exemple, le jour de repos du conducteur doit être pris un jeudi, il doit en être informé au plus tard le mardi à la fin des heures de travail. Toutefois, une dérogation à cette règle peut être convenue au niveau local.

Au Royaume-Uni, Unite a négocié un accord sur les horaires flexibles. L'accord s'applique aux chauffeurs du service public employés par First in Bradford. Il s'ajoute aux conventions collectives existantes et définit et réglemente le travail à horaire flexible. L'accord a pour but d'offrir une plus grande flexibilité à l'entreprise tout en offrant la possibilité d'un horaire flexible aux employés actuels ou aux anciens employés afin qu'ils puissent continuer à travailler lors des circonstances (par exemple, des obligations familiales, une retraite imminente) ont un impact sur leur vie. En outre, l'accord prévoit l'amélioration progressive de tous les autres droits, en particulier la réduction des droits fractionnés. Enfin, l'accord prévoit d'autres possibilités d'emploi pour les nouveaux employés potentiels.

## 7. Évolution démographique et soutien aux conducteurs âgés

### Défis et besoins

L'évolution démographique est un énorme défi pour le secteur des bus et autocars : L'âge moyen des conducteurs est déjà assez élevé aujourd'hui et, en raison des problèmes de recrutement et de la pénurie de conducteurs, une forte pression est exercée sur les conducteurs pour qu'ils restent le plus longtemps possible dans un emploi à temps plein, même si cela n'est pas bon pour leur propre santé. Face à cette situation, les syndicats se sont engagés dans des dispositions qui facilitent la situation des conducteurs âgés en ce qui concerne un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le temps de travail et un passage plus progressif à la retraite.

#### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

En **France**, les syndicats ont négocié un **régime de congé** de fin d'activité pour le secteur des bus et autocars, financé par les contributions des employeurs et des employés ainsi que par des fonds supplémentaires fournis par l'État français. Selon le régime, les employés âgés d'au moins 57 ans et qui ont conduit un bus ou un autocar dans le secteur pendant plus de 30 ans peuvent demander un congé. La personne reçoit 70 à 80 % de son dernier salaire brut jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de la retraite. Le régime est géré par une organisation bipartite (AGEC-FA-Voyageurs) qui a été créée par un accord sectoriel en 1998 déjà.

Dans plusieurs pays (par exemple en **Belgique** et en **Suède**), les syndicats ont négocié des régimes de retraite professionnelle supplémentaires, c'est-à-dire un deuxième pilier de retraite en plus des régimes de retraite nationaux généraux.

Au **Danemark**, la convention collective couvrant le secteur des bus et des autocars prévoit des **congés supplémentaires pour les conducteurs âgés**. Les salariés peuvent choisir de participer à un régime senior (la décision doit être prise au moins cinq ans avant l'âge de la pension d'État de ce salarié). Le régime senior permet de prendre jusqu'à 32 jours de congés d'ancienneté (contre 25 jours selon la loi danoise sur les congés). Les jours de congé sont payés par le **compte d'épargne spécial** qui est financé par les contributions de l'employeur (2 % du salaire versé à chaque employé).

## 8. Prestations et indemnités en cas d'accident du travail

### Défis et besoins

Les chauffeurs doivent travailler dans des conditions physiques et psychosociales éprouvantes. En outre, le travail et les services sont souvent interrompus ou influencés par des changements non planifiés. En outre, en ce qui concerne les infrastructures et les équipements, les conducteurs de bus et d'autocars doivent souvent payer pour des installations sanitaires ou des repas dans des aires de repos assez vastes.

Comme il est loin d'être normal que l'employeur prenne en charge ces coûts ou accorde des indemnités supplémentaires pour les travaux pénibles et les tâches supplémentaires non planifiées, la négociation collective est un outil essentiel pour améliorer la situation dans ce contexte.

#### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

En **Belgique**, les syndicats ont négocié que les conducteurs d'autocars en cas de (au moins 20) passagers auront un repos repas dans certains restaurants, le conducteur a droit à un **repas gratuit et à des avantages supplémentaires**.

Selon la convention collective en **Slovaquie**, l'employeur doit fournir des repas et une boisson appropriée aux employés pendant leur période de travail. Si le poste dure plus de 11 heures, l'employeur doit prévoir un **repas supplémentaire**. Si le salarié est en déplacement professionnel, l'employeur prend en charge 55 à 75 % (en fonction de la durée du déplacement) des frais de repas.

**Slovaquie** - indemnités en cas de travail dans température élevée: Il existe également une compensation pour le travail sous des **températures élevées**. Les conducteurs ont droit à un supplément de 0,166 € pour chaque heure de conduite dans des conditions où la température de l'air atteint 26°C ou plus.

**Belgique** - indemnités pour **services imprévus** ont été négociées par les syndicats.

Au **Danemark**, après 3 mois d'emploi, si un conducteur n'est pas équipé d'un **vêtement de travail**, il recevra une compensation de 12,00 DKK par jour de travail. Si aucun accord local n'a été conclu sur le remplacement des articles de l'uniforme après un système de points, l'uniforme est changé tous les 15 mois.

**Renouvellement du permis de conduire et autres frais liés à la conduite automobile** : Divers coûts liés au travail doivent être couverts par l'employeur selon les conventions collectives sectorielles, par exemple en **Belgique, Danemark** (renouvellement du permis de conduire, carte d'identité, visa, etc **Suède** (carte de tachygraphe numérique).

## 9. Fonds sociaux bilatéraux dans le secteur des bus et autocars : Améliorer la sécurité sociale et soutenir l'employabilité

### Défis et besoins

Les fonds sociaux mis en place par les syndicats et les organisations patronales dans le secteur des bus et autocars dans un certain nombre de pays ont joué un rôle clé dans le soutien aux travailleurs en leur offrant des avantages supplémentaires en matière de sécurité sociale, de santé et d'assistance médicale, d'employabilité et d'autres mesures et avantages, par exemple une aide en cas de perte du permis de conduire pour des raisons médicales.

#### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

Le **Fonds social bus et autocar** en **Belgique** offre un certain nombre d'avantages aux chauffeurs du secteur dans des domaines tels que les prestations de protection sociale et de santé et le soutien, comme l'indemnisation en cas de décès et d'accident, l'indemnité de départ à la retraite, le remboursement des frais dans le cadre de l'obtention d'un permis de conduire, y compris les frais médicaux, l'examen de la vue, l'assurance hospitalisation, le régime de retraite complémentaire, la prime de fin d'année, le soutien et les conseils en matière de reclassement ainsi que le remboursement d'une partie des cotisations des membres du syndicat (paiement de la prime syndicale).

**Pays-Bas** : La Fondation **FSO** (*Fonds d'éducation et de développement pour le transport par bus privé*) est le fonds social de l'industrie du transport par bus privé et vise à financer et à subventionner des activités qui favorisent de bonnes conditions de travail. Cela inclut les systèmes d'évaluation des emplois, la promotion de la formation et les mesures de respect de la convention collective. La FSO est financée par les cotisations annuelles des employeurs et des employés.

En **Italie**, il existe quatre **fonds bilatéraux dans le secteur du transport routier de passagers**. Les quatre fonds bilatéraux ont été créés par les syndicats et les associations d'employeurs et sont financés par les contributions versées par les employeurs et les travailleurs. Pour plus de détails, voir le chapitre sur l'Italie dans le rapport d'étude.

**Danemark** : Les partenaires sociaux ont mis en place un fonds de **développement et de coopération pour le transport et le stockage**. Le fonds est financé par les employeurs qui versent annuellement un montant obligatoire pour tous les employés. Les activités du fonds visent à maintenir et à développer les qualifications et les compétences des conducteurs professionnels, ainsi qu'à accroître la formation continue et le perfectionnement des employés non qualifiés et les efforts pour attirer davantage d'employés, par exemple par le biais de stages. Les employeurs peuvent se faire rembourser par le fonds le coût des cours de formation pour les employés.

**France** : Les employés du secteur du transport par bus et autocar sont couverts par le système national général d'assurance maladie. En outre, dans un accord sectoriel conclu en 1980, les partenaires sociaux ont créé une institution appelée **IPRIAC** (*Institution de Prévoyance d'Inaptitude à la Conduite*), qui indemnise les conducteurs s'ils **perdent leur permis de conduire pour des raisons médicales**. En fonction de leur ancienneté, les employés qui ne sont plus en mesure de conduire peuvent bénéficier d'une pension supplémentaire comprise entre 1/12 et 35 % de leur salaire brut.

En **Belgique** et en **Suède**, les syndicats ont négocié dans les conventions collectives une **assurance maladie complémentaire et une assurance hospitalisation** : Pour plus de détails, voir les chapitres respectifs du rapport de recherche.

En **Belgique**, le **fonds social sectoriel apporte également un soutien aux conducteurs** afin qu'ils puissent se remettre d'**événements traumatiques ou d'accidents**. Voir le chapitre correspondant du rapport de recherche.

Au **Royaume-Uni**, le syndicat UNITE a créé un fonds appelé **Driver Care** qui soutient les conducteurs dont les moyens de subsistance sont affectés par la perte permanente de leur licence professionnelle à la suite d'une maladie ou d'une blessure. Moyennant une petite cotisation hebdomadaire, le régime prévoit des prestations financières à la suite de la perte permanente de la licence jusqu'à l'âge de 60 ans (après 60 ans, les membres peuvent continuer à bénéficier du régime par un régime complémentaire).

Pour plus d'informations, voir : <http://www.unitedrivercare.org.uk/>

# 10. De meilleurs logements et infrastructures sanitaires

## Défis et besoins

L'absence et l'accès souvent restrictif ou coûteux aux infrastructures telles que les installations sanitaires, les restaurants et les logements constituent souvent un défi et un problème pour les conducteurs de bus et d'autocars, en particulier pour les longs trajets impliquant des nuitées.

Les syndicats de différents pays ont pu négocier des exigences minimales, des indemnités ainsi que des dispositions permettant aux conducteurs de bénéficier de la même qualité de nourriture ou d'hébergement que les passagers.

### BONNES PRATIQUES ET OUTILS

**Infrastructures et installations sanitaires** : L'ITF, la Fédération internationale des ouvriers du transport, a publié plusieurs brochures d'information sur les installations sanitaires et les toilettes dans le secteur des transports, notamment une compilation des exigences légales, des conventions et des directives. De plus, l'ITF fournit une liste de contrôle de l'employeur qui énumère 39 exigences pour des installations sanitaires décentes pour les travailleurs du transport, concernant les thèmes de la « construction et de la conception », de la « gestion » et des remarques « générales ». Cette liste peut être un point de référence pour les syndicats, les employeurs et les travailleurs individuels sur ce que l'employeur doit fournir.

Plus d'informations sur le site de l'ITF : <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/itf-sanitation-charter>

**Pays-Bas** : Aux points de transfert, l'employeur doit veiller à ce que l'aménagement d'un point de transfert réponde aux conditions suivantes : Un espace bien ventilé, des exigences en matière de cantine, un espace propre avec la possibilité de consommer de la nourriture et des boissons, une salle avec de bonnes installations sanitaires qui sont nettoyées au moins quotidiennement.

En **Suède**, le syndicat Kommunal a réussi à inclure certaines dispositions relatives aux nuitées dans la convention collective du transport par bus et autocar, notamment en ce qui concerne les exigences minimales en matière d'espace et le **droit d'un chauffeur à disposer de sa propre chambre** en cas de nuitées

Des **exigences minimales en matière de logement** ont également été négociées par les syndicats au Danemark, en Autriche et aux Pays-Bas : **Danemark** : Pour les voyages où l'hébergement a lieu, ainsi que pendant le détachement, le conducteur est nourri et logé aux frais de l'employeur, sauf si ce dernier le prévoit. Le(s) conducteur(s) doit (doivent), dans la mesure du possible, disposer d'une chambre séparée. Il peut toutefois en être dispensé pour les nuitées sur les bateaux et les trains. Pendant le détachement, le conducteur doit disposer de sa propre chambre d'un niveau raisonnable qui lui assure le repos nécessaire ainsi que la possibilité de se laver. **Autriche** : Selon l'accord sectoriel, les conducteurs doivent bénéficier du même niveau de qualité que le groupe de voyageurs en cas de nuitées et les coûts doivent être couverts en conséquence. Le conducteur a également le droit de disposer d'une chambre individuelle avec douche si possible. **Pays-Bas** : L'hébergement est payé séparément. Selon la convention collective, le chauffeur a droit à une chambre d'hôtel individuelle avec des toilettes et une douche dans la chambre. Il existe également des exigences de qualité concernant les lieux de transfert, par exemple les endroits où les conducteurs font des pauses.



## 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, Bolte 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.