

**ÉTATS GÉNÉRAUX
DU TRANSPORT ROUTIER
DE MARCHANDISES**

**PRÉCONISATIONS ET RECOMMANDATIONS
DES GROUPES DE TRAVAIL**

Mars 2011

TABLE DES MATIÈRES

Introduction générale	5
Groupe n°1 « Contrat global de performance »	11
Groupe n°2 « Attractivité des métiers, reconnaissance des qualifications et formation professionnelle »	33
Groupe n°3 « Rénovation de la convention collective »	55

ANNEXES

Annexe I : Contributions écrites des participants

Annexe II : Relevés de conclusions des séances plénières des groupes de travail

Annexe III : Rapport du cabinet Francis Lefebvre sur la rénovation de la convention collective

INTRODUCTION

Le Protocole d'accord pour une modernisation sociale du transport routier de marchandises signé le 11 décembre 2009 à l'issue de la procédure de médiation initiée par le Secrétaire d'État chargé des Transports traduit la volonté des parties signataires (partenaires sociaux et État) de moderniser les relations sociales dans ce secteur d'activité, qu'il s'agisse, pour les partenaires sociaux, des conditions dans lesquelles se pratique le dialogue social ou, pour l'État, des engagements qu'il a pris de leur apporter son concours, dans un premier temps, dans la réalisation des États Généraux du TRM et, ensuite, dans la mise en œuvre de leurs conclusions.

Durant environ dix mois, les partenaires sociaux, les représentants de l'État et des donneurs d'ordres ont mené leurs travaux dans un cadre relationnel apaisé et constructif, dans le respect d'une méthodologie rigoureuse et sont parvenus, à l'issue de cette période, à mettre au point nombre de préconisations ou recommandations dans les trois groupes de travail : **contrat global de performance, attractivité des métiers/reconnaissance des qualifications/formation professionnelle et rénovation de la convention collective**, afin d'assurer le développement durable du transport routier de marchandises en intégrant ses aspects sociaux, économiques et environnementaux.

La restitution de ces travaux se traduit par la présentation officielle du présent rapport final et fixe le point de départ d'une nouvelle étape au cours de laquelle, avec l'ensemble des acteurs identifiés, devront se concrétiser -au sein des instances, organismes ou structures "ad hoc"- les préconisations et recommandations porteuses de la modernisation du secteur.

GROUPE 1 "CONTRAT GLOBAL DE PERFORMANCE"

En partant des cinq constats majeurs que sont la perte de compétitivité du pavillon routier français, le défi environnemental du transport routier de marchandises, le développement de la « fiscalité verte », le principe de la liberté contractuelle pour les relations donneurs d'ordres/transporteurs et les lacunes de la régulation administrative du secteur, le groupe 1 « **Contrat global de performance** » a retenu quatre objectifs fondamentaux :

- ✧ amélioration de la compétitivité des entreprises françaises de transport,
- ✧ égalité des conditions de concurrence en Europe,
- ✧ restauration de la capacité d'investissement des entreprises françaises,
- ✧ inscription du transport routier dans le développement durable.

Pour atteindre ces objectifs, le groupe recommande :

- ↳ d'améliorer les conditions d'entrée dans la profession et de mieux contrôler le respect des critères requis pour l'exercer pendant toute la durée d'activité de l'entreprise,
- ↳ de parvenir à un rééquilibrage de la relation commerciale et du prix du transport en recherchant, au-delà des nombreux textes législatifs et réglementaires encadrant le contrat de transport, les outils juridiques qui pourraient les compléter, sans remettre en cause les contrats-types,
- ↳ d'améliorer la compétitivité des entreprises françaises en les aidant à mieux se positionner sur le marché communautaire par diverses mesures telles que : taille critique, harmonisation des règles relatives au temps de travail, suppression des discriminations fiscales, harmonisation de la fiscalité des carburants, meilleure défense des intérêts des opérateurs français dans les instances communautaires,
- ↳ de renforcer l'efficacité environnementale et l'image de marque du transport routier de marchandises : accompagnement des entreprises dans le développement de pratiques vertueuses, étude de l'impact économique et social de la « fiscalité verte », sécurisation de la répercussion des taxes pour une meilleure concurrence, meilleur encadrement des interdictions locales de circuler, mise en cohérence des normes relatives aux poids et dimensions des véhicules de transport routier, amélioration de la sécurité routière, mise en œuvre d'une véritable politique de logistique urbaine.

GROUPE 2 "ATTRACTIVITE DES METIERS, RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ET FORMATION PROFESSIONNELLE"

Le Protocole du 11 décembre 2009, après avoir précisé qu'il convenait de redéfinir et revaloriser les métiers (longue distance, courte distance et messagerie, notamment) a posé le principe d'un renforcement de l'attractivité des métiers du secteur, de la reconnaissance des qualifications, titres et diplômes, notamment sur la base d'accords sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la formation professionnelle et l'emploi.

Pour mener ses réflexions, le groupe 2 « **Attractivité des métiers, reconnaissance des qualifications et formation professionnelle** », à titre liminaire, a procédé à un état des lieux pour comprendre pourquoi les métiers du transport routier et des activités auxiliaires du transport ne sont plus attractifs, sans se cantonner au seul métier de conducteur.

Le groupe a également considéré qu'il lui appartenait de s'intéresser à l'ensemble des secteurs couverts par la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et pas seulement au TRM ou aux activités auxiliaires du transport.

Après avoir identifié, dans une première approche, quatre thèmes majeurs en lien avec l'attractivité des métiers : pénibilité des métiers/conditions de travail, perspectives d'évolution/déroulement de carrières, sécurisation des emplois, communication sur la réalité des métiers, les partenaires sociaux ont développé des préconisations intégrant également des réflexions sur la reconnaissance des qualifications :

- ✧ transmission des savoirs, tutorat et fin de carrière,
- ✧ amélioration de la qualité de vie des personnels roulants pendant leur mission,
- ✧ amélioration des conditions de travail, prévention des inaptitudes et reclassement,
- ✧ évolution des carrières : outils et moyens,
- ✧ sécurisation des parcours professionnels et fidélisation des personnels.

Le groupe avait également vocation à s'intéresser aux questions de formation professionnelle de façon tout à fait naturelle au regard de sa finalité même.

Pour autant, c'est dans le cadre de la Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNE) et de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) qu'a été rédigé et négocié l'accord de branche sur la formation professionnelle et l'emploi, signé le 1^{er} février 2011.

La complémentarité constatée entre les thèmes traités dans le groupe 2 et ceux ressortissant des compétences de la CPNE permet d'expliquer pourquoi les préconisations du groupe, pour une part importante, seront concrétisées par les partenaires sociaux en CPNE.

↳ En matière de tutorat, plusieurs mesures ont été prises dans l'accord sur la formation professionnelle et l'emploi du 1^{er} février 2011 pour valoriser la mission des tuteurs ; d'autres le seront, avec la même finalité, pour la mission des maîtres d'apprentissage.

Les travaux du groupe ont également porté sur la reconnaissance des qualifications ; à ce titre, la Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNE) mènera une réflexion approfondie sur la validation des acquis de l'expérience (VAE).

↳ Les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif d'améliorer la qualité de vie des personnels roulants pendant leur mission, tant pour les conditions d'accueil sur les aires de stationnement que pour les équipements sanitaires, d'hygiène et de repos ou pour l'hygiène alimentaire.

L'aboutissement d'une telle démarche pourra se traduire par la création d'un label attribué aux structures ou établissements répondant aux exigences de qualité fixées par un cahier des charges.

↳ Parmi les éléments significatifs d'attractivité des métiers, les partenaires sociaux ont retenu l'amélioration des conditions de travail, la prévention des inaptitudes et les mesures facilitant le reclassement.

Dans ces domaines, au-delà du rappel du rôle essentiel que jouent différents acteurs dans l'entreprise (membres du CHSCT, médecin du travail, "réfèrent ergonome"), ils ont fait le choix de s'appuyer principalement sur les organismes réunis au sein du Groupe D et O, reconnus pour leurs compétences, en les impliquant davantage dans leurs missions de prévention des inaptitudes, en les sollicitant pour mettre en place des mesures d'accompagnement des entreprises en recherche de reclassement de leurs salariés inaptes, ou pour réfléchir à la création de nouveaux régimes de protection sociale répondant à la problématique des inaptitudes.

↳ L'attractivité des métiers passe également par la mise en œuvre de mesures pour fidéliser les personnels, leur donner des perspectives d'évolution de carrière en créant des passerelles entre les emplois et/ou les secteurs d'activité du champ conventionnel et sécuriser leur parcours professionnel.

Les différentes mesures permettant de répondre à ces objectifs ont été clairement identifiées, et seront mises en œuvre conformément aux principes dégagés ci-dessus, la formation professionnelle -initiale ou continue- jouant un rôle majeur en la matière.

↳ *In fine*, a été abordée la question de la rémunération (niveau, structure et lisibilité), celle-ci étant unanimement considérée comme :

- ◇ devant être prise en compte parmi les éléments d'attractivité des métiers,
- ◇ et figurant parmi ceux traduisant la reconnaissance des qualifications.

La réflexion qui s'engagera sera également de la compétence du groupe 3.

↳ La méconnaissance de la réalité du contenu des activités et des métiers du transport, de la logistique et des activités auxiliaires du transport contribue à ne pas les rendre attractifs.

Dès leurs premiers échanges, les partenaires sociaux sont convenus de mettre en œuvre un plan de communication, afin de mieux faire connaître ces activités et métiers, et mieux faire valoir leur importance dans la vie économique et sociale du pays et au-delà.

Ce plan de communication sera élaboré avec l'appui des organismes de développement de la formation professionnelle de la branche qui, par ailleurs, ont participé à l'intégralité des réflexions menées dans le cadre du groupe 2 et seront totalement impliqués dans la réalisation de la majorité de ses préconisations.

GROUPE 3 "RENOVATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE"

Le troisième volet des États Généraux du TRM retenu par le Protocole du 11 décembre 2009 porte sur la "**Rénovation de la convention collective**" des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, dont le rédactionnel, pour une part, n'est plus en conformité avec les dispositions législatives et/ou réglementaires et dont la structure est complexe, notamment du fait de la diversité des activités et métiers entrant dans son champ d'application.

Dans cette perspective, une mission d'assistance a été confiée au Cabinet Francis Lefebvre afin de procéder à un audit de ladite convention portant plus particulièrement sur :

- ◇ le contrôle de sa conformité avec le droit en vigueur,
- ◇ l'étude de la nécessité d'actualiser ou d'en modifier l'architecture générale,
- ◇ la formulation de propositions visant à améliorer la présentation des textes et en accroître l'intelligibilité,
- ◇ la présentation des systèmes de classifications les plus pertinents et une première approche de leur mise à jour.

A l'issue de cette mission d'audit, les partenaires sociaux sont convenus de :

- ◇ restructurer la CCNTR, le Cabinet Francis Lefebvre considérant possible une simplification de son architecture,

- ✧ procéder à la réécriture de la CCNTR au regard de propositions faites par le Cabinet Francis Lefebvre, à la fois sur la sécurisation juridique et sur la méthode de travail ; cette mise en conformité touchera également les dispositions relatives à la retraite et à la prévoyance,
- ✧ mettre à jour les nomenclatures d'emplois et les classifications en supprimant les emplois obsolètes, en intégrant de nouveaux emplois et en aménageant le contenu de certains autres,
- ✧ ouvrir la réflexion sur la structure de la rémunération.

La nature particulière du dossier de la rénovation de la CCNTR justifie de l'opérer par étapes successives dont l'entrée en vigueur sera subordonnée à la signature d'un accord global.

CONCLUSION

A l'issue des travaux menés par chacun des groupes et considérant les préconisations et recommandations qu'ils ont formulées, leur mise en œuvre effective, dans un esprit constructif et collectivement partagé par l'ensemble des acteurs i.e. représentants des entreprises, des salariés, de l'État et des donneurs d'ordre, permet de répondre à l'objectif de développement durable (sous ses différents éclairages) du transport routier de marchandises.

Le rétablissement du positionnement économique des entreprises du transport routier de marchandises françaises au plan national comme au plan communautaire, l'assainissement des règles de concurrence, l'harmonisation des textes fiscaux et sociaux et la vraie reconnaissance, de la part de ceux qui ont initié la démarche environnementale, des actions menées par les entreprises dans ce domaine sont significatifs de la volonté de réguler le marché communautaire pour en faire un marché unique, et, à ce titre, sont autant de facteurs facilitant la valorisation des activités et métiers du champ conventionnel, l'amélioration de leur image dans l'opinion publique, une plus grande reconnaissance de la valeur et des compétences de celles et ceux qui les exercent, et une approche plus progressiste de la rénovation d'un édifice conventionnel enfin adapté à la diversité des spécificités de son périmètre.

RAPPORT DE SYNTHÈSE DU GROUPE N°1

CONTRAT GLOBAL DE PERFORMANCE

Co-présidence :

**Monsieur Philippe GRILLOT, Président de TLF
Monsieur Bernard LATASTE, Président de l'OTRE**

Vice-présidence :

Monsieur Patrick VANCRAEYENEST, Membre du Bureau Fédéral de la FNST-CGT

AVANT-PROPOS

Mesdames et Messieurs, chers amis,

Permettez-nous tout d'abord, au nom de TLF et de l'OTRE à qui vous avez accordé l'immense honneur de présider ce groupe de travail, de remercier nos proches collaborateurs, Laure Dubois, responsable du pôle social et du Conseil de métier Messagerie/Express de TLF, Stéphane Levesque, responsable de la Commission développement durable et du Conseil de métier Route de TLF et Gilles Mathélié-Guinlet, Secrétaire général de l'OTRE, qui ont piloté avec nous les travaux de ce groupe, au cours de ces dix mois. Nous remercions Patrick Vieu, Directeur des services de transport (DST) et Secrétaire général des États généraux, qui nous a accompagnés pendant cette année. Nos remerciements vont enfin à l'Administration qui a apporté un appui logistique et a mis à notre disposition une précieuse expertise.

Nos remerciements vont également à l'ensemble des participants que nous félicitons pour l'excellent esprit qui a animé ces réunions, la qualité des échanges et l'importance des contributions qui ont permis de répondre à l'objectif initial des États généraux du TRM : assurer le développement durable du transport routier de marchandises en intégrant ses aspects sociaux, économiques et environnementaux.

Nous adressons plus particulièrement nos chaleureux remerciements aux responsables d'entreprises qui nous ont accompagnés : Jean Depraeter, Jean-Pierre Ducournau, Olivier Grienenberger et Marc Vettard.

C'est grâce à la participation entière et totale de vous tous que la tenue des États généraux du TRM a été rendue possible et que nous sommes parvenus à définir en totale concertation les sujets essentiels pour l'avenir de nos professions.

Pour le présent groupe de travail « Contrat global de performance », le rapport final présenté au Secrétaire d'État aux transports développe des recommandations que nous avons regroupées sous quatre thèmes :

- Accès à la profession et conditions d'exercice ;
- Relation donneurs d'ordres/transporteurs ;
- Compétitivité européenne ;
- Efficacité environnementale et image de marque.

Nous allons désormais entrer dans la phase de mise en œuvre concrète de ces préconisations au sein des instances ad hoc.

Comme elles le font depuis l'origine, TLF et OTRE participeront à tous les travaux qui en découleront et qui permettront au secteur et à ses entreprises d'être, à l'heure du XXI^e siècle, compétitives, responsables socialement et performantes.

Nous sommes persuadés que nous aborderons cette nouvelle étape dans un climat aussi constructif et confiant que celui qui a présidé à nos échanges pendant ces dix derniers mois.

Encore un grand merci à tous.

Philippe GRILLOT
Président de TLF

Bernard LATASTE
Président de l'OTRE

LES CONSTATS

Dans le cadre du groupe « Contrat global de performance », les réflexions qui ont conduit à l'élaboration des recommandations avaient pour perspective les objectifs suivants :

- l'amélioration de la compétitivité des entreprises françaises de transport ;
- une égalité des conditions de concurrence en Europe ;
- une restauration de la capacité d'investissement des entreprises françaises ;
- l'inscription du transport routier dans le développement durable.

Avant de formuler des recommandations, il a été convenu d'établir un constat partagé entre les différentes parties prenantes des États généraux du TRM : donneurs d'ordres, entreprises de transport, salariés et pouvoirs publics.

5 CONSTATS

LA PERTE DE COMPÉTITIVITÉ DU PAVILLON ROUTIER FRANÇAIS

LE DÉFI ENVIRONNEMENTAL DU TRM

LE DÉVELOPPEMENT DE LA FISCALITÉ VERTE

UN PRINCIPE DE LIBERTÉ CONTRACTUELLE
POUR LES RELATIONS DONNEURS D'ORDRE-TRANSPORTEURS

DES LACUNES DANS LA RÉGULATION ADMINISTRATIVE DU SECTEUR

LA PERTE DE COMPÉTITIVITÉ DU PAVILLON ROUTIER FRANÇAIS

Le 47^e rapport à la Commission des comptes des transports de la Nation (juin 2010) mentionne que la part de l'activité internationale des véhicules de plus de 3,5 tonnes immatriculés en France est passée de 11,5% en 2000 à 6% en 2009.

Le déficit des échanges de services de transports routiers de marchandises (FAB-FAB) se creuse dans des proportions importantes, soit + 173% en neuf ans. En 2000, le solde était de - 1,5 milliard d'euros et en 2009, il s'élevait à - 4,1 milliards d'euros.

Entre 2000 et 2009, le nombre des entreprises de TRM a diminué en moyenne de 12,2% (- 14% pour le TRM interurbain et - 9,7% pour le TRM de proximité). Malgré cette évolution, la surcapacité de l'offre et l'atomisation du secteur demeurent des facteurs qui pèsent sur la compétitivité du secteur.

Alors que les industriels ont su rationaliser leur structure pour s'adapter au grand marché unique européen, les entreprises françaises de TRM subissent des distorsions de concurrence, en raison de règles sociales et fiscales différentes au sein de l'Union européenne. Cette situation a notamment entravé leur évolution après l'élargissement de l'UE en 2004 et fortement perturbé le niveau des prix sur le marché intérieur.

LE DÉFI ENVIRONNEMENTAL DU TRM

La loi n°2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement (loi « Grenelle I ») a fixé comme objectif principal à la politique des transports une réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de 20% d'ici 2020.

Selon le rapport « Émissions dans l'air en France » (CITEPA-mai 2010), les transports routiers (marchandises et voyageurs) représentaient en 2008 31% des émissions françaises de CO₂. La répartition est la suivante :

- voitures particulières :..... 16,3%
- véhicules utilitaires : 5,1%
- poids lourds : 8,3%
- autres : 1,3%

Le transport routier qui assure plus de 80% des acheminements des marchandises a donc un rôle important à jouer dans toute politique durable des transports. À cet égard, l'article 11 de la loi « Grenelle I » retient deux leviers d'action : le report modal et l'amélioration des performances environnementales des poids lourds.

Selon le Commissariat général au Développement durable (Le point sur n°25 - septembre 2009), l'augmentation entre 1996 et 2006 des émissions de CO₂ par les poids lourds français a été deux fois moins rapide que celle des tonnes-km réalisées. « *La maîtrise des rejets est plus manifeste encore dans les zones urbaines où l'augmentation des émissions de CO₂ est quatre fois moins rapide que celle de l'activité de fret routier mesurée en tonnes-km parcourues.* »

Pour parvenir aux objectifs fixés par le législateur, la refonte de la réglementation des poids et des dimensions des véhicules routiers constitue un levier majeur en faveur de l'amélioration de l'efficacité énergétique et de la compétitivité économique du TRM.

En matière de logistique urbaine, le transport collectif de marchandises est insuffisamment pris en compte dans les politiques de stationnement et de déplacement. De plus, l'absence d'harmonisation des réglementations locales (tranche de poids des véhicules, plage horaire, etc..) est génératrice de surcoûts pour les entreprises et de difficultés dans les conditions de travail des conducteurs.

Pour les parties prenantes des États généraux, la poursuite de la mutation environnementale du transport routier ne peut pas se faire contre le camion mais au contraire en s'appuyant sur les potentialités des entreprises et de leurs salariés.

LE DÉVELOPPEMENT DE LA FISCALITÉ VERTE

Le secteur du TRM contribue chaque année à hauteur de 4,3 milliards d'euros en taxes, hors charges sociales et impôts sur les sociétés. Ce chiffre représente 11,3% du chiffre d'affaires du secteur, soit cinq fois plus que la moyenne de l'économie française.

La fiscalité routière spécifique repose traditionnellement sur trois composantes : véhicule, carburant, infrastructures. La volonté de développer une fiscalité environnementale conduit à taxer davantage :

- l'usage des infrastructures de transport ;
- le contenu carbone des produits et des services ;
- les émissions polluantes ou non des activités économiques.

Concernant la taxation de l'usage des infrastructures, plusieurs projets sont en cours de développement :

- l'éco-taxe PL prévue à partir de 2012 sur 15.000 km de routes non concédées (art. 269 du Code des douanes) ;
- l'expérimentation du péage urbain dans les agglomérations de plus de 300.000 habitants (art. 65 de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite loi « Grenelle II ») ;
- la révision de la directive Eurovignette afin d'intégrer dans la tarification des coûts externes tels que la pollution et la congestion (accord politique du Conseil des ministres des transports de l'Union européenne du 15 octobre 2010).

Dans le domaine des carburants, l'instauration d'une taxe carbone additionnelle à l'actuelle taxe de consommation (TIPP) a été renvoyée par les pouvoirs publics français au niveau européen. La Commission travaille actuellement dans ce sens à l'élaboration d'une réforme de la directive 2003/96/CE sur la taxation des produits énergétiques.

Enfin, la loi « Grenelle II » (art. 228-II) a instauré une obligation d'afficher les émissions de CO₂ des prestations de transport. Certaines parties prenantes des États généraux estiment, sans l'approuver, que cette information pourrait être à moyen terme un nouveau support de taxation et/ou de quotas d'émissions.

Au risque d'accroître les écarts de compétitivité, la dimension européenne a été considérée comme étant la plus pertinente.

Ces évolutions ne manqueront pas d'avoir d'importantes conséquences économiques dans les prochaines années. Il apparaît donc que la question de la répercussion de la fiscalité environnementale est déterminante pour l'avenir du TRM.

UN PRINCIPE DE LIBERTÉ CONTRACTUELLE POUR LES RELATIONS DONNEURS D'ORDRE–TRANSPORTEURS

Bien que le contrat de transport routier soit librement négocié par les parties, il fait l'objet de nombreuses dispositions législatives et réglementaires d'encadrement (délais de paiement, clause carburant, action directe, etc...). Malgré ces spécificités, il apparaît que les entreprises rencontrent des difficultés dans leur mise en œuvre.

Le Code de commerce (art. L.441-6) fixe un principe selon lequel les conditions générales de vente constituent le socle de la négociation commerciale. Dans le TRM, peu de transporteurs ont établi des conditions générales de vente. La faible contractualisation des relations commerciales apparaît pour certaines parties prenantes comme un handicap pour les entreprises.

Les contrats types de transport ont démontré leur utilité tant au plan juridique que pédagogique. Leur révision a été identifiée comme étant une priorité. Également, la mise en œuvre d'un contrat type de la commission de transport est de nature à clarifier les relations commerciales.

Compte tenu du cadre législatif communautaire et national, les éventuelles propositions ne pourront que se limiter à des aménagements des dispositions actuelles. Toutefois, certains thèmes sources de litiges (temps d'attente, gestion des palettes, prestations annexes et/ou complémentaires, conditions de rupture) ont été identifiés comme pouvant constituer des leviers d'action.

DES LACUNES DANS LA RÉGULATION ADMINISTRATIVE DU SECTEUR

Les règles en matière d'accès à la profession contribuent à la régulation du marché. Il apparaît que la capacité financière est l'élément le plus déterminant dans cette perspective.

Selon la DGITM, 30% des entreprises inscrites au registre des transporteurs ne communiquent pas les informations nécessaires à la vérification de leurs obligations au regard de la capacité financière. De plus, l'exercice illégal de la profession est une source majeure de distorsion des conditions de concurrence. Ainsi, les représentants du transport léger et du déménagement souhaitent une réforme des conditions d'accès à leur profession et un renforcement des contrôles.

Dans le cadre des États généraux, certaines parties prenantes ont estimé que les méthodes de suivi et de contrôle de l'accès à la profession devaient être mises en perspective avec l'application des dispositions du paquet routier européen prévue pour la fin 2011.

La suppression de la capacité financière pour les commissionnaires de transport est perçue comme un facteur de déstabilisation des relations entre professionnels, donc du marché.

LES RECOMMANDATIONS

1 - ACCES A LA PROFESSION ET CONDITIONS D'EXERCICE

Trois conditions sont aujourd'hui nécessaires pour exercer la profession de transporteur routier de marchandises : capacité professionnelle, capacité financière, honorabilité professionnelle. Le règlement européen 1071/2009 dit « paquet routier » renforce le dispositif d'accès et de maintien dans la profession en introduisant une 4^e condition : le critère d'établissement.

Ce règlement devant entrer en application le 4 décembre 2011, il est apparu nécessaire aux parties prenantes des états généraux d'améliorer les conditions d'entrée dans la profession et de mieux contrôler le respect des quatre critères pendant toute la durée d'activité de l'entreprise.

a) Capacité professionnelle

L'externalisation de la délivrance de l'attestation doit permettre une meilleure gestion de l'examen et de l'accès à la profession par la profession elle-même. L'accès à la profession est déterminant pour la régulation du marché tant au plan qualitatif que quantitatif.

- **Une double dimension : transporteur et commissionnaire**

Les commissionnaires de transport sont des opérateurs dont le rôle a été reconnu comme important sur le marché des transports routiers de marchandises.

Objectif : veiller à la cohérence des règles d'accès à la profession entre les différents acteurs du marché

- **Impartialité et compétence de l'organisme chargé d'en assurer la gestion déléguée**

Le principe de cette mesure figure dans le Code des transports.

Objectifs :

- veiller à ce que l'organisme en charge de la gestion présente toutes les garanties requises ;
- assurer aux candidats des conditions d'examen neutres et impartiales.

b) Capacité financière (réforme)

Les nouvelles dispositions du paquet routier, si elles ne modifient pas les montants exigibles de la capacité financière, réforment le dispositif actuel en restreignant la période de « probation », tout en permettant aux entreprises de pouvoir mieux recourir à une garantie financière. Il s'agit de mieux garantir la santé financière des entreprises en excluant celles n'ayant plus la capacité de continuer d'exercer, tout en permettant à des entreprises saines mais en difficultés ponctuelles d'assurer leur activité.

- **Étude de l'impact économique et financier d'un système de garantie bancaire ou d'assurance permettant aux entreprises de satisfaire à l'exigence de la capacité financière**

Objectif : permettre aux professionnels et à l'État d'apprécier la possibilité de mettre en place de tels dispositifs et d'en évaluer les avantages et les inconvénients respectifs

- **Réflexion sur le rétablissement de l'obligation d'une capacité financière pour les commissionnaires de transport**

Cette obligation a été supprimée au motif qu'elle constituait une entrave au principe de la libre prestation de services. Plusieurs États membres de l'UE qui ont réglementé cette profession ne l'ont pas remise en cause lors de la transposition de la directive « Services »

Objectifs :

- éviter un traitement discriminatoire des commissionnaires français ;
- vérifier la légalité du dispositif et revoir éventuellement son montant.

- **Conséquences de la mise en œuvre du paquet routier européen : renforcement du rôle des DREAL et recentrage du rôle des CRSA (évolution du rôle régulateur des CRSA)**

Les réformes apportées par le paquet routier entraînent des modifications dans le traitement administratif des conditions d'accès et d'exercice de la profession. Cette situation conduit donc à une redistribution des compétences entre les organes régulateurs.

Objectifs :

- s'assurer que chaque entreprise respecte les conditions d'accès à la profession au moment de son entrée, lors de la délivrance des licences et de leurs renouvellement et à tout moment ;
- s'assurer que chaque entreprise puisse faire l'objet d'un contrôle au moins tous les cinq ans ;
- établir le champ de compétences et les moyens nouveaux des DREAL et des CRSA.

- **Instaurer une transmission automatique des liasses fiscales aux DREAL**

Objectifs :

- permettre un contrôle régulier et plus efficace, notamment en donnant la possibilité aux services de l'État d'engager plus rapidement les procédures ;
- permettre aux DREAL d'avoir une connaissance parfaite de la santé financière des entreprises avant de prendre une décision.

c) **Intégration du critère d'établissement (TRM et transport léger)**

Le règlement 1071/2009 pose un nouveau critère quant à l'établissement de l'entreprise afin de pouvoir exercer son activité.

Objectifs :

- renforcer les exigences pour accéder à la profession dans une perspective d'une meilleure régulation du secteur
- lutter contre les entreprises « boîtes à lettres »

d) **Régulation professionnelle et contrôles**

Certains secteurs d'activité du TRM présentent aujourd'hui des acteurs peu scrupuleux qui perturbent fortement ces marchés. Une meilleure régulation de ces activités a paru nécessaire au groupe de travail. Cette régulation passe obligatoirement par une amélioration des contrôles et un renforcement des sanctions.

- **Cabotage** : développer les sanctions administratives pour exercice illégal
Le règlement européen 1072/2009 encadre plus strictement les opérations de cabotage.

Objectif : lutter contre les entreprises non résidentes qui ont des comportements infractionnistes en mettant en œuvre les dispositions du paquet routier européen, notamment en leur interdisant d'effectuer de nouvelles opérations de cabotage pendant une durée déterminée

- **Dispositions spécifiques au transport léger (- 3,5 tonnes)**

Un important taux de mortalité des entreprises est constaté dans les deux ans qui suivent leur création, en raison notamment d'une inadaptation des conditions d'accès. Il apparaît donc nécessaire d'améliorer les conditions d'accès au marché du transport léger.

- **Réformer le justificatif de capacité professionnelle**
(durée du stage de 70h à 105h - nouvelle conception de l'épreuve et de la grille de notation...)
Objectifs :
 - mettre en cohérence le contenu du justificatif avec les exigences de l'exercice de la profession ;
 - formaliser et harmoniser les référentiels de formation.

- **Renforcer la capacité financière**
Le montant actuel est considéré comme insuffisant. Il en résulte donc une grande instabilité de la profession.
Objectif : limiter le turn-over des entreprises de transport léger et améliorer leur image

- **Intégrer le critère d'établissement dans les conditions d'accès**
Le paquet routier européen impose cette nouvelle condition dans le TRM de plus de 3,5 tonnes. Il y a donc lieu de mettre en cohérence le dispositif d'accès à la profession de transporteur routier de marchandises.
Objectif : lutter contre les entreprises « boîtes à lettres » et le travail dissimulé.

- **Dispositions spécifiques au déménagement**
Les entreprises de déménagement régulièrement inscrites doivent faire face à une vive concurrence d'opérateurs non-professionnels qui ont des conséquences fortement dommageables.
 - **Compléter le site internet « www.service-public.fr » (« Déménagement »)** par des informations sur les entreprises régulièrement inscrites et établir un lien avec le site du ministère chargé des transports. Cette initiative permettra aux particuliers d'accéder facilement à la liste des entreprises régulièrement inscrites au registre
Objectif : informer les consommateurs sur l'organisation de la profession et sur les risques qu'ils encourent en faisant appel à des non-professionnels
 - **Interdire la location de véhicules utilitaires de plus de 14 m3 pour les particuliers et les non-professionnels**
Objectif : lutter contre le travail dissimulé et l'exercice illégal de la profession
 - **Renforcer les contrôles de surcharges**
 - **Instaurer une attestation de capacité professionnelle spécifique au déménagement**
 - **Étudier la faisabilité d'un certificat de qualification professionnelle**

e) Lutte contre l'exercice illégal de la profession

- **Poursuite du développement des outils de consultation en ligne des registres des transporteurs et des commissionnaires**
Objectif : informer les opérateurs du marché sur les entreprises régulièrement inscrites aux registres
- **Développer les actions de promotion des sites administratifs et améliorer leur accès**

- **Élargir le recours à des immobilisations de longue durée des véhicules des entreprises non inscrites**

Instaurer, en complément des sanctions pénales existantes, une sanction administrative prévoyant l'immobilisation des véhicules des entreprises non inscrites au registre, jusqu'à la régularisation de leur situation.

Objectif : améliorer la régulation du secteur par un renforcement de la lutte contre la concurrence déloyale des entreprises non inscrites au registre des transporteurs

- **Responsabiliser pénalement les donneurs d'ordre en cas de recours à des entreprises non inscrites**

Les entreprises de transport exerçant régulièrement leur activité sont victimes d'une concurrence déloyale dont les conséquences peuvent toucher leur personnel. Les chargeurs qui recourent aux services de ces « officines » ne sont pas assurés de disposer d'un service de qualité, s'exposent à perdre tous les recours que la loi leur accorde, à être victimes d'escroqueries et de vols de leurs marchandises et s'exposent en outre dans certaines circonstances à être solidairement responsables du paiement des dettes sociales et fiscales de leur fournisseur.

Les salariés employés par ces « officines » ne bénéficient pas de couverture sociale ni de la protection que leur accorde le Code du travail. Les organismes sociaux enregistrent donc un manque à gagner en terme de perception des cotisations sociales.

L'exercice illégal de la profession de transporteur est un délit qui expose son auteur à des sanctions pécuniaires et privatives de liberté.

Objectifs :

- définir les éléments qui matérialisent la situation dans laquelle le donneur d'ordre serait condamnable pour recours à une entreprise de transport (résidente) non inscrite au registre des transporteurs ;
- mettre en place les outils probatoires appropriés permettant au donneur d'ordres de s'assurer par ses propres moyens de la qualité sous laquelle le transporteur exerce son activité.

- **Renforcer les moyens humains et financiers pour permettre un meilleur ciblage des contrôles, notamment en matière de respect de la législation sociale**

Objectif : garantir une meilleure régulation du secteur

2 - RELATIONS DONNEURS D'ORDRE / TRANSPORTEURS

Pour une majorité de transporteurs et de donneurs d'ordres, le fondement juridique de leur relation commerciale repose exclusivement sur les contrats types. Dans le TRM, le recours à des contrats écrits demeure rare, particulièrement dans le cadre des opérations dites « spot ». Au cours des travaux du groupe, il a été souvent fait état d'un déséquilibre de la relation commerciale dont la conséquence ultime et dévastatrice se traduit par des prix de transport abusivement bas.

Malgré l'existence de nombreux textes législatifs et réglementaires encadrant le contrat de transport, les opérateurs les utilisent peu. Parmi les raisons avancées pour justifier cette situation, plusieurs parties prenantes indiquent la méconnaissance des textes, leur complexité, leur difficulté à les mettre en œuvre et enfin le rapport de force commercial.

Afin de parvenir à un rééquilibrage tant de la relation commerciale que du prix du transport, le groupe de travail s'est attaché à rechercher des outils juridiques complémentaires sans remettre en cause les contrats types.

a) **Socle contractuel minimal obligatoire**

Cette notion est à explorer et à approfondir, notamment du point de vue de son articulation avec les contrats types.

Il s'agit de fixer certaines clauses devant nécessairement faire l'objet d'une négociation entre les parties, sans toutefois préjuger du résultat de cette négociation. Cette proposition s'inspire directement de l'article L.441-7 du Code de commerce et des dispositions de la loi de modernisation agricole du 27 juillet 2010 qui régissent les relations entre les agriculteurs et les distributeurs.

Ce cadre devrait permettre d'apporter des réponses aux problèmes suivants :

- Temps d'attente
- Gestion des palettes
- Prestations annexes et complémentaires
- Modalités de rupture

Objectifs :

- encourager la contractualisation des relations commerciales, notamment pour les prestations autres que le transport ;
- sécuriser le paiement des prestations annexes ;
- améliorer la compétitivité du secteur.

b) **Contrats types : obligation de résultat**

L'attachement au principe des contrats types a été très largement rappelé, ne serait-ce qu'en raison de leur rôle de « filet de sécurité ». La volonté de les moderniser et de les adapter est souhaitée unanimement, toutefois les méthodes pour y parvenir peuvent quelque peu diverger. Un effort pédagogique en direction des opérateurs, transporteurs et donneurs d'ordre doit être envisagé. Cette initiative pourrait prendre la forme d'un document réalisé sous l'égide du ministère chargé des transports et diffusé notamment par le biais des réseaux consulaires.

- **Reprise des travaux de révision du contrat type général de transport et sa mise en conformité avec le Code de commerce (ex. pénalités de retard)**

Objectifs :

- Distinguer davantage les clauses supplétives de celles d'ordre public ;
- Instaurer un délai de préavis en fonction de la durée de la relation commerciale ceci afin d'éviter les ruptures brutales et permettant une meilleure sensibilisation des parties ;
- Expliquer et diffuser le contrat type général à tous les opérateurs de la chaîne.

- **Contrat type sous-traitance : des aménagements pourraient être envisagés, notamment en matière de préavis de rupture**
Objectif : stabiliser les relations commerciales en mettant à la disposition des professionnels des outils adaptés et clairs
- **Mise en œuvre d'un contrat type commission de transport**, afin de sécuriser la relation contractuelle entre le chargeur et le commissionnaire, tant pour les prestations nationales qu'internationales
Objectif : combler un vide juridique en mettant en œuvre les dispositions du Code des transports (art. L.1432-7 à L.1432-11)
- **Révision du contrat type « marchandises périssables sous température dirigée »**
Afin d'éviter des temps d'attente trop longs liés au contrôle de la marchandise, la grande distribution a fréquemment recours à des pratiques unilatérales comme la compensation sauvage et la restitution a-posteriori des lettres de voitures émargées. De ce fait, l'inscription de réserves sur la lettre de voiture de façon non contradictoire prolonge anormalement la présomption de responsabilité du transporteur.
Objectif : éviter la prolongation de la présomption de responsabilité du transporteur en établissant une présomption simple en matière de livraison.

c) **Prix anormalement bas**

Afin de lutter contre la pratique des prix abusivement bas, il est nécessaire que l'ensemble des prestations réalisées par l'entreprise de transport soient prises en considération pour l'établissement du prix. Mais cette lutte ne sera efficace que si les outils coercitifs sont eux aussi efficaces pour être dissuasifs.

- **Intégrer certaines prestations annexes et complémentaires** (temps d'attente, gestion des palettes, etc...) parmi les éléments constitutifs du coût d'une prestation de transport (modification des articles L.3221-1, L.3221-2 et L. 3221-4 du Code des transports)
Objectif : améliorer la rémunération du transporteur en prenant en compte l'ensemble des prestations réalisées à la demande du client
- **Étude de la faisabilité d'une saisine directe du juge par les organisations professionnelles** (art. L.3241-5 du Code des transports)
Objectif : faciliter la sanction des pratiques illégales de prix anormalement bas
- **Améliorer la méthodologie et les moyens de contrôle de la DGCCRF en matière de prix bas**
La DGCCRF a mis en place des méthodes de contrôles dans d'autres secteurs d'activité qui ont permis une lutte efficace contre les pratiques de prix abusivement bas ou de prix prédateurs. Il semble donc nécessaire de les adapter aux spécificités du TRM.
Objectif : lutter contre les pratiques déstabilisatrices du marché, en dupliquant des méthodes de contrôle déjà éprouvées et efficaces

d) **Associer plus étroitement les associations d'industriels et de distributeurs à l'évolution du cadre contractuel et réglementaire**

De nombreuses difficultés sont rencontrées par les entreprises de TRM avec les distributeurs au moment de la livraison, il est donc nécessaire d'associer les associations des représentants des secteurs fortement consommateurs de transport routier.

Objectif : travailler à des solutions avec l'ensemble des acteurs et plus particulièrement les représentants des distributeurs et des industries agro-alimentaires

3 - COMPETITIVITE EUROPEENNE

a) **Plan d'accompagnement à la modernisation du secteur**

Parmi les facteurs explicatifs de la perte de compétitivité des entreprises françaises de TRM, l'atomisation du secteur et la surcapacité de l'offre de transport ont été très clairement identifiées. Dans un marché européen ouvert, la très forte concurrence à laquelle se livrent les différents acteurs pèse sur les prix de transport. Cette situation a été renforcée depuis 2004 avec l'élargissement de l'UE.

L'instauration en 2012 d'une éco-taxe sur la circulation des véhicules de plus de 3,5 tonnes sur le réseau national non concédé devrait représenter un prélèvement nouveau de 1,5 milliard d'euros.

Le groupe de travail propose donc la mise en œuvre d'un dispositif d'aides au regroupement des entreprises (TPE et PME) à partir d'un fonds alimenté par un prélèvement sur le produit de la future éco-taxe PL.

Objectif : accompagner les entreprises françaises de TRM pour qu'elles atteignent une taille critique afin de mieux résister à la concurrence internationale

b) **Poursuivre la réflexion sur les définitions des temps de travail des personnels de conduite et/ou roulants**

Parmi les mesures susceptibles de contribuer à l'amélioration de la compétitivité des entreprises françaises, la réduction du coût du travail des personnels de conduite et/ou roulants, tout en préservant leur niveau de revenu net, a fait l'objet d'une réflexion particulièrement approfondie.

La première partie des travaux a porté sur une présentation des règles juridiques en vigueur, tant nationales que communautaires, tant législatives et réglementaires que conventionnelles et jurisprudentielles, ainsi que sur leur portée et leurs normes respectives.

Dans l'ensemble, les membres du groupe ont affiché des positions convergentes sur cet « état des lieux », une divergence subsistant sur la portée, dans les activités du transport de marchandises -plus particulièrement pour les mesures dérogatoires applicables aux personnels de conduite et/ou roulants- de certaines dispositions de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

En seconde partie, ont été travaillées différentes pistes de réflexions porteuses de modification des textes législatifs ou conventionnels nationaux applicables en matière de temps de travail ou de service (au sens large).

Ces pistes ont plus particulièrement consisté, pour leurs initiateurs, à identifier les dispositions communautaires susceptibles d'être reprises dans les textes nationaux (législatifs, réglementaires ou conventionnels) et qui permettraient de répondre à l'objectif de réduction du coût du travail.

Les pistes ainsi explorées, ainsi que les simulations qu'elles ont générées, ne se sont pas traduites par une convergence de vue.

Néanmoins, le groupe a souhaité que la réflexion puisse se poursuivre sur cette question, au-delà des conclusions des États généraux du transport routier de marchandises, dans une nouvelle configuration et sous une forme à définir.

Cette réflexion se poursuivra en tenant compte des dispositions des textes communautaires (Directive 2002/15 du 11 mars 2002 et Règlement 3820/85 du 20 décembre 1985), des dispositions législatives nationales de la loi du 20 août 2008 et du nouveau Code des transports (Ordonnance du 28 octobre 2010), des évolutions jurisprudentielles les plus récentes.

Une réforme des mesures applicables en matière de temps de travail des personnels de conduite et/ou roulant ne peut s'envisager sans une modification de dispositions législatives et réglementaires, nécessaire à la sécurisation juridique du nouvel édifice.

En conséquence, la poursuite de ces travaux ne saurait s'envisager sans une participation forte de l'État à qui il appartiendra de prendre les mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre effective des réformes envisagées.

Objectifs :

- Améliorer la compétitivité des entreprises en maintenant le pouvoir d'achat des conducteurs
- Réformer les règles relatives au temps de travail des conducteurs en prenant en compte la dimension communautaire et les évolutions du droit positif dans les dispositions nationales
- Sécuriser au plan juridique les règles applicables en s'assurant de l'implication de l'État dans les réformes législatives et réglementaires à opérer.

c) Contribution économique territoriale (CET)

Depuis 2010, la contribution économique territoriale (CET) qui a remplacé la taxe professionnelle est composée d'une cotisation foncière des entreprises et d'une cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). Par exception aux règles générales, pour les entreprises de navigation maritime ou aérienne qui exercent des activités conjointement en France et à l'étranger, il n'est pas tenu compte dans le calcul de l'assiette de la CVAE de la valeur ajoutée provenant des opérations directement liées à l'exploitation de navires ou d'aéronefs ne correspondant pas à l'activité exercée en France (art. 1586 ter - II du CGI).

Dans le cadre des transports routiers internationaux, le dispositif de droit commun de la CVAE pénalise les entreprises françaises de TRM. Afin de traiter l'ensemble des modes de transport de façon homogène, il convient donc d'intervenir auprès du ministère des finances pour exclure de l'assiette de la CVAE la part des activités effectuée à l'international par les transporteurs routiers, voir plus largement par les autres transporteurs terrestres (ferroviaire et fluvial).

Par ailleurs, alors que le gouvernement a engagé une réforme visant à améliorer la compétitivité des ports français, le maintien du dispositif actuel risque de pénaliser leur trafic de fret. En effet, cette mesure discriminatoire favorise le recours à des transporteurs terrestres établis hors de France lesquels s'inscriront naturellement dans des chaînes transports/logistiques utilisant en priorité les ports étrangers.

Objectifs :

- Éviter un traitement fiscal discriminatoire qui pénalise les entreprises TRM à l'international
- Limiter le déficit des échanges de services de transport terrestre.

d) Harmonisation de la fiscalité du gazole

La directive européenne 2003/96 définit le cadre fiscal applicable aux produits énergétiques. Elle détermine les taux minima de taxation applicables à chaque produit selon son type d'utilisation. Pour le gazole, le taux minimal des droits d'accise est de 33 € par hectolitre. Les taux réels sont très disparates selon les pays. Les écarts de coûts des carburants peuvent atteindre jusqu'à 20% sur un itinéraire de 1.000 km. Selon la Commission européenne, les différences de niveaux de taxation constituent une entrave au bon fonctionnement du marché intérieur européen.

Par ailleurs, ces distorsions de concurrence ont été constatées dans une résolution du Parlement européen datée du 13 mars 2008 adoptée à l'unanimité, qui avait posé les bases de la volonté des députés européens de parvenir à une harmonisation des accises.

Les travaux de révision de la directive doivent aboutir à une meilleure harmonisation de la fiscalité des carburants (taux d'accises et future taxe carbone).

Objectif : garantir des conditions équitables de concurrence dans l'Union européenne

e) Élaboration et révision des normes communautaires

L'État ouvrira en amont une concertation avec les représentants de la profession (transporteurs et chargeurs) et les associera aux travaux de ses services.

Objectif : permettre une meilleure défense des intérêts des opérateurs français dans les instances communautaires

4 - EFFICACITE ENVIRONNEMENTALE ET IMAGE DE MARQUE

a) Création d'un fonds d'aide à la mutation écologique du TRM

Plusieurs pays européens ont adopté des plans d'aides au secteur afin de soutenir le développement d'un mode routier plus respectueux de l'environnement. Ces initiatives ont pour objectif la réduction des nuisances, notamment dans les zones urbaines congestionnées. La Commission européenne a estimé que ce type de régime d'aides était conforme au droit communautaire, sous réserve que les acquisitions de nouveaux véhicules satisfassent à des normes environnementales plus strictes que celles en vigueur.

Parallèlement à la mise en œuvre en Allemagne d'une taxe autoroutière, le gouvernement fédéral a adopté un dispositif de primes à l'investissement au bénéfice des entreprises qui s'équipaient de véhicules satisfaisant à des normes environnementales plus strictes que celles déjà en vigueur. Sur une période de six ans, le budget annuel était de 100 millions d'euros.

Grâce à un prélèvement sur les recettes de la future éco-taxe PL et dans la logique du Grenelle de l'environnement (art. 11 de la loi du 3 août 2009), il est proposé la création d'un fonds d'aide au renforcement de l'efficacité énergétique et environnemental du TRM. Les actions éligibles à un soutien financier devraient notamment concernées :

- Modernisation du parc
- Formation éco-conduite
- Promotion des Chartes « Objectif CO₂ les transporteurs s'engagent » en particulier en direction des PME

Objectifs :

- aider les entreprises à développer des pratiques vertueuses (investissements matériels et humains) qui s'inscrivent dans la logique du Grenelle de l'environnement ;
- renforcer l'efficacité énergétique et environnementale du TRM.

b) Fiscalité environnementale

- **Étude de l'impact économique et social de la fiscalité « verte » dans le TRM, et notamment de la capacité du marché à s'approprier ce signal prix.**

Aucune étude socio-économique n'a précédé la décision du gouvernement de proposer la création d'une taxe kilométrique sur les véhicules industriels pour l'utilisation du réseau routier non concédé, ni celle des parlementaires d'adopter la mesure après un bras de fer politique qui a conduit à la prise en compte de la périphéricité de certaines régions.

Au-delà de l'idée superficielle et intuitive que le signal prix envoyé aux chargeurs via la taxe kilométrique les orientera vers les modes de transports plus respectueux de l'environnement, personne ne sait donc aujourd'hui comment les entreprises de transports vont digérer cette nouvelle charge d'exploitation ; personne ne connaît davantage la nature et l'ampleur des changements de comportement qu'elle entraînera chez les chargeurs sur leurs achats de transports, leurs schémas logistiques, voire leur organisation industrielle et la localisation de leurs sites ; personne ne peut non plus apprécier les effets cumulés de cette taxe sur les politiques commerciales des industriels et des distributeurs vis-à-vis de leurs fournisseurs.

Les enjeux sont pourtant très importants : la compétitivité des entreprises françaises, l'emploi, l'aménagement et l'enrichissement des territoires, les besoins en infrastructures de transport, le pouvoir d'achat des consommateurs.

Objectif :

Quelle que soit la forme prise par les projets de fiscalité, il convient d'appréhender au mieux leurs différents impacts économiques, sociaux et sociétaux avant de les concrétiser et/ou afin d'en aménager les modalités et le calendrier pour en minimiser les effets collatéraux indésirables, et pour anticiper et planifier les mesures d'accompagnement qu'ils nécessitent.

- **Sécurisation juridique de la répercussion des futures taxes environnementales**

À moyen terme, les taxes à caractère environnemental sur le TRM risquent de se multiplier sous des formes très diverses : éco-taxe PL, péages urbains, taxe carbone sur le gazole, taxe et/ou quota sur les émissions de CO₂ des prestations de transport. L'accumulation de ces prélèvements à la charge des entreprises ne manquera pas de peser sur la compétitivité du secteur. Aussi, la question de la répercussion est vitale pour l'économie du TRM.

Pour l'éco-taxe PL, le principe de la répercussion au bénéficiaire du transport de la marchandise a bien été prévu par le législateur. Toutefois, dans un marché très concurrentiel, les possibilités de répercussion sont souvent limitées pour les opérateurs. Il convient donc de veiller à ce que le droit de la concurrence ne limite pas les possibilités effectives de répercussion.

Objectif : sécuriser la répercussion des taxes à caractère environnemental, notamment au regard du droit de la concurrence

c) Mieux encadrer les interdictions locales de circuler

De plus en plus de collectivités territoriales instaurent des interdictions de transit pour les véhicules de plus de 3,5 tonnes. Dans la plus part des cas, ces initiatives sont prises sans concertation avec les représentants de la profession et n'offrent pas d'alternative crédible. En privilégiant la circulation locale, ces collectivités instaurent des discriminations entre les entreprises et stigmatisent le camion à l'égard de l'opinion publique. Les décisions locales d'interdiction pénalisent lourdement le trafic régional, national, voire international. Les surcoûts occasionnés par les nouveaux plans de circulation sont très importants pour les entreprises de transport : péages autoroutiers, détours significatifs et accroissement des émissions de CO₂, désorganisation des plans de transport, augmentation des temps de travail des conducteurs, etc...

La décentralisation a généré une situation chaotique pour la circulation commerciale et utilitaire. La multiplicité des acteurs et des gestionnaires de réseaux rend difficile toute vision d'ensemble et toute politique cohérente d'aménagement du territoire. L'État doit garantir une bonne coordination entre les différents acteurs. Il est donc nécessaire que l'État sensibilise les associations d'élus (Association des maires de France, Association des départements de France) à cette situation et redéfinisse un cadre réglementaire adapté et équilibré pour les interdictions locales de circuler des poids lourds.

Objectifs :

- éviter un morcellement de l'espace économique régional ;
- encourager l'émergence de compromis équilibrés entre les acteurs économiques et les élus territoriaux.

d) Poids et aux dimensions des véhicules

- **Redéfinition et évolution des normes relatives aux poids et dimensions des véhicules de transport routier**

Les normes relatives aux poids et dimensions des véhicules industriels sont définies par la directive européenne 96/53 qui revêt un caractère impératif au regard de la circulation intracommunautaire (à l'exception de la hauteur) mais qui accorde aux États membres l'autonomie de fixer des normes différentes pour les véhicules ne circulant que sur leur territoire. Ainsi, de nombreux États ont substitué au plafond européen de 40 tonnes des ensembles routiers des limites supérieures (42, 44, 48 tonnes et au-delà). S'agissant des longueurs, certains États ont autorisé dans un cadre strict et après expérimentation la circulation d'ensembles routiers d'une longueur supérieure à la limite européenne de 18,75 m.

La France a maintenu le principe du plafond de 40 tonnes mais a introduit progressivement, et sans vision d'ensemble, des dérogations autorisant la circulation à 44 tonnes des ensembles à 5 essieux. Elle a décidé dernièrement la généralisation du 44 tonnes à l'échéance de 2012 avec le passage progressif des véhicules à 6 essieux (à compter de 2014 pour les véhicules neufs et 2019 pour tous les véhicules). Les prescriptions techniques et le calendrier retenus nécessitent l'ouverture d'un travail de mise en cohérence et de toilettage de cette réglementation pour l'ensemble des silhouettes de véhicules, notamment à la lumière des évolutions qui pourraient être apportées ou ne pas pouvoir être apportées à la directive européenne 96/53 et des objectifs d'amélioration de la performance environnementale du transport routier.

Objectif :

Dans une perspective de relèvement généralisé des poids maximum autorisés des véhicules circulant en trafic national, bâtir un nouveau corpus réglementaire qui prenne en compte l'ensemble des enjeux que soulève cette question.

Lancement des travaux dans le 1^{er} trimestre 2011

- **Expérimentation des ensembles modulaires de grande longueur (EMS)**

Les normes relatives aux poids et dimensions des véhicules industriels sont régies par la directive européenne 96/53 qui revêt un caractère impératif au regard de la circulation intracommunautaire (à l'exception de la hauteur) mais qui accorde aux États membres l'autonomie de fixer des normes différentes pour les véhicules ne circulant que sur leur territoire. Concernant les longueurs, certains États membres ont autorisé dans un cadre strict et après expérimentation la circulation d'ensembles routiers modulaires d'une longueur de 25,25 m. D'autres États ont engagé des réflexions sur le sujet.

Dans le cadre des études qui ont été déjà réalisées et celles qui sont en cours de réalisation à la demande de la Commission européenne en vue d'une éventuelle révision de la directive 96/53, l'allongement des ensembles routiers est un thème qui fait l'objet d'un examen particulier.

L'état de la connaissance de la France sur le sujet est aujourd'hui incomplet dans la mesure où il est constitué d'une étude de modélisation macroéconomique de l'impact « carbone » de l'introduction des EMS réalisée sous l'autorité de l'Observatoire environnement et énergie des transports (OEET) auquel viennent s'ajouter des données que possèdent le SETRA et le LCPC. Les résultats de l'étude de l'OEET ont été produits à partir de scénarios et d'hypothèses retenus pour certains sur des considérations intuitives (cas des zones de pertinence des EMS) et pour d'autres sur des données entourées de fortes incertitudes (cas des émissions unitaires de CO₂ des EMS et des émissions moyenne de CO₂ du transport fluvial).

Il est donc impossible de tirer un enseignement de ces résultats puisque l'étude a été menée dans un environnement constant et qu'elle ne portait pas sur les autres impacts des EMS.

S'il est nécessaire de poursuivre les études sur les impacts des EMS notamment sur les infrastructures, la compétitivité des entreprises et la sécurité routière, il convient également d'approfondir et d'enrichir la connaissance avec des informations produites par une expérimentation des EMS.

Objectifs :

- affiner les estimations du bilan environnemental de l'OEET par une meilleure appréhension du périmètre de pertinence (marché et trafics) des EMS et de leur consommation unitaire de carburant.
- disposer des informations permettant de mieux mesurer les autres impacts des EMS, notamment les gains économiques pour les entreprises, leur acceptabilité par les usagers et la mesure de la résistance des ouvrages à leur passage.

e) Sécurité routière :

- **Prévention et sensibilisation sur les addictions (plan de formation - convention CNAM d'objectifs)**

Les addictions (alcool, médicaments, stupéfiants) sont un problème de santé publique majeur et croissant. Les entreprises ont, par nature, une obligation forte de sécurité à l'égard des usagers de la route.

Objectif : consolider les outils de prévention et de lutte contre les addictions en entreprise :

- mise en place d'une politique de prévention de l'entreprise (CHSCT) et de véritables partenariats avec la médecine du travail, la CNAM-TS et CRAM.
- l'organisation de contrôles
- préciser les règles et les sanctions adaptées par voie du règlement intérieur ou, à défaut, par notes de service.

- **Hygiène de vie des conducteurs**

Objectif : fédérer les entreprises autour des enjeux de la problématique, mobiliser les moyens collectifs au service de la mise en œuvre d'outils de prévention et d'action dans l'entreprise.

Signature de chartes régionales avec les organismes de prévention, les CRAM

Actions de sensibilisation des salariés à la prévention et à l'hygiène de vie, (sommeil, alimentation).

Accompagnement des chefs d'entreprise confrontés à ces situations à risques

Développement d'actions de communication interne/externe, kit de prévention (affiches, memento, modules vidéo interactifs...)

- **Développement des aires de stationnement PL sécurisées** ou non sur les réseaux concédés ou non, plus particulièrement en périphérie des grandes agglomérations

- **Transport léger :**

Objectif : encourager la mise en place d'une formation initiale obligatoire préalable à l'exercice de la profession de conducteur-livreur

f) Logistique urbaine

Composante essentielle au bon fonctionnement des villes et des agglomérations, la logistique urbaine influence l'espace urbain, les transports, la qualité de vie des populations, l'environnement et la dynamique économique de la ville. Face à ce constat partagé et véritable défi de demain, les partenaires ont retenu, notamment 5 mesures :

- **Promouvoir une meilleure gouvernance au niveau des agglomérations et associer les professionnels à l'élaboration des politiques locales de déplacement urbain**

Objectifs :

- Faire de la logistique urbaine un véritable chantier de la politique locale ;
- Accompagner et favoriser les expérimentations ;
- Renforcer le volet « distribution de marchandises » dans les plans de déplacements urbains (PDU) ;
- Réfléchir aux conditions de transfert au niveau intercommunale de la compétence en matière de circulation et de stationnement ;
- Mettre en place une instance de concertation.

- **Inciter les pouvoirs publics locaux à la réservation d'espaces logistiques en milieu urbain**

Objectifs :

- Favoriser l'entrée de nouveaux acteurs.
- Préserver et restaurer le foncier logistique en centre ville, véritable variable stratégique. Elle nécessite l'identification de réserves foncières assurant la disponibilité d'espaces suffisants à des prix accessibles.
- Mener une politique conjointe commerces-transport de marchandises.

- **Aires de livraison :**

- **Adapter la dimension des aires de livraison au gabarit des véhicules**

Objectif : optimiser le partage de la voirie et améliorer les conditions de travail des conducteurs livreurs

- **Augmenter le montant des amendes pour non respect des aires de livraison**

Objectif : utiliser au mieux le pouvoir de Police du Maire

- **Bruit : réduction des nuisances par l'encouragement de l'utilisation de véhicules adaptés**

Objectif : déterminer des pistes d'amélioration (motorisations nouvelles, équipements isolants phoniques, formation à la livraison silencieuse...).

- **Véhicules électriques : adaptation des réglementations afin d'encourager le développement des véhicules électriques**

Objectif : lever les freins réglementaires (permis de conduire, poids véhicules)

RAPPORT DE SYNTHÈSE DU GROUPE N°2

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS, RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Présidence :

Monsieur Philippe GRILLOT, Président de TLF

Vice-présidence :

Monsieur Maxime DUMONT, Secrétaire Général de la FGTE-CFDT

AVANT-PROPOS

Mesdames et Messieurs, chers amis,

Permettez-moi tout d'abord, au nom de TLF à qui vous avez accordé l'immense honneur de présider ce groupe de travail, de remercier Maxime Dumont, Secrétaire général de la FGTE-CFDT, qui a assuré une excellente vice-présidence ainsi que mes proches collaborateurs, Philippe Choutet, mon conseiller pour les affaires sociales, juridiques et fiscales, et Laure Dubois, Responsable du pôle social et du Conseil de métier Messagerie/Express de TLF, qui m'ont représenté à de nombreuses reprises et avec un grand professionnalisme tout au long de ces dix mois de travaux. Je voudrais aussi remercier Patrick Vieu, Directeur des services de transport (DST) et Secrétaire général des États généraux, qui nous a accompagnés pendant cette année. Mes remerciements vont enfin à l'Administration qui a apporté un appui logistique et a mis à notre disposition une précieuse expertise.

Mes remerciements vont également à l'ensemble des participants que je félicite, plus particulièrement Gilles Dimbert du groupe Wincanton qui a accompagné l'équipe de TLF, pour l'excellent esprit qui a animé ces réunions, la qualité des échanges et l'importance des contributions qui ont permis de répondre à l'objectif initial des États généraux du TRM : assurer le développement durable du transport routier de marchandises en intégrant ses aspects sociaux, économiques et environnementaux.

C'est grâce à la participation entière et totale de vous tous que la tenue des États généraux du TRM a été rendue possible et que nous sommes parvenus à définir en totale concertation les sujets essentiels pour l'avenir de nos professions.

Pour le présent groupe de travail « Attractivité des métiers, reconnaissance des qualifications et formation professionnelle », le rapport final présenté au Secrétaire d'État aux transports développe des préconisations que nous avons regroupées sous cinq thèmes :

- Transmission des savoirs et tutorat ;
- Amélioration de la qualité de vie des personnels roulants pendant leur mission ;
- Amélioration des conditions de travail, prévention des inaptitudes et reclassement ;
- Fidélisation des personnels : évolution de carrière et sécurisation des parcours professionnels ;
- Communication.

Nous allons désormais entrer dans la phase de mise en œuvre concrète de ces préconisations au sein des instances ad hoc.

Comme elle le fait depuis l'origine, TLF participera à tous les travaux qui en découleront et qui permettront au secteur et à ses entreprises d'être, à l'heure du XXI^e siècle, compétitives, responsables socialement et performantes.

Je suis persuadé que nous aborderons cette nouvelle étape dans un climat aussi constructif et confiant que celui qui a présidé à nos échanges pendant ces dix derniers mois.

Encore un grand merci à tous.

Philippe GRILLOT
Président de TLF

LES PRÉCONISATIONS

1. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET TUTORAT (1. 1. A 1. 4.)

1. 1. Les partenaires sociaux ont souhaité, sur un plan général, valoriser les pratiques en matière de professionnalisation et, plus particulièrement, la mission du tuteur accompagnant les jeunes ou adultes embauchés dans les entreprises dans le cadre de ces contrats.

Dans l'approche générale, dans l'accord de branche susvisé, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur attachement à un dispositif de formation de qualité et rappelé l'importance de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation.

A différentes reprises, des professionnels, dirigeants d'entreprises, ont exprimé leur souhait de "redynamiser" le contrat de professionnalisation qui répond parfaitement aux demandes des entreprises et permet, dans les meilleures conditions, l'adaptation des jeunes à leur poste de travail, plus particulièrement au regard de la problématique de l'âge du permis de conduire.

- ☞ Pour valoriser le contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux, dans l'accord de branche sur la formation professionnelle et l'emploi, ont fixé des niveaux de rémunération pour les jeunes en contrat de professionnalisation majorés par rapport aux montants fixés par les dispositions réglementaires.

En majorant ces niveaux de rémunération, la Profession entend marquer sa volonté de mieux prendre en compte la situation particulière des jeunes en contrat de professionnalisation qui bien souvent connaissent une précarité financière et/ou familiale.

- ☞ La valorisation de la mission du tuteur, pour sa part, dans le même accord de branche, se traduit par différentes mesures :

- ✧ formation spécifique pour le tuteur "primo-accédant" à la mission,
- ✧ allégement de la charge de travail du salarié désigné (sur la base du volontariat) comme tuteur,
- ✧ attestation d'exercice de la fonction tutoriale,
- ✧ revalorisation du montant de la prime versée au salarié exerçant la mission de "tuteur contrat de professionnalisation",

Cette revalorisation de la prime "tutoriale" a pour but de récompenser la volonté du salarié de s'inscrire dans une démarche de transmission des savoirs. L'entreprise, pour sa part, perçoit une indemnité de l'OPCA Transports permettant de compenser -en tout ou partie- le versement de la prime au salarié.

- ✧ mise en place, par les partenaires sociaux dans le cadre de l'OPCA-Transports, de mesures de contrôle, à définir, permettant de s'assurer de la bonne application des dispositions relatives au tutorat (plus particulièrement l'effectivité de l'attribution de la "prime tutoriale").

1. 1. ✧ LE GROUPE A PRIS ACTE DE LA VALORISATION, DANS L'ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI, DES PRATIQUES EN MATIERE DE PROFESSIONNALISATION ET DE LA MISSION DU TUTEUR ACCOMPAGNANT LES JEUNES OU ADULTES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.

✧ CES TRAVAUX ONT ETE MENES EN CPNE ET EN CNIC.

- 1.2 Lors des débats menés par les partenaires sociaux sur les missions du tuteur, aussi bien dans le cadre du groupe de travail États Généraux du Transport routier de marchandises que de la CPNE ou de la CNIC, ils ont considéré nécessaire de mener une réflexion approfondie sur les missions à vocation tutoriale, plus particulièrement celles du maître d'apprentissage, lesquelles méritent d'être mieux appréhendées dans les entreprises, leur contour mieux défini et sa valeur ajoutée mieux reconnue.

Il y a plusieurs années, à l'occasion d'une enquête préalable à la mise en place d'un Observatoire de la fonction tutoriale dans la branche "transport" réalisée par l'Institut Pédagogique du Transport et de la Logistique (IPTL) du Groupe AFT-IFTIM, avaient été dégagés différents axes et moyens de développement de la fonction tutoriale.

Cette enquête avait parfaitement bien identifié dans la branche où la politique de la formation professionnelle est forte, ancienne et adaptée aux spécificités, impliquant partenaires sociaux et Pouvoirs Publics, les conditions nécessaires au développement des fonctions tutoriales, au sens le plus large, en s'appuyant, à titre principal, sur les pratiques d'entreprises.

Après avoir envisagé différents niveaux d'action à proposer aux entreprises pour les besoins du développement de la mission tutoriale, après en avoir identifié les différentes phases, l'enquête a abordé la question de la reconnaissance de la mission du tuteur.

1. 2. ✧ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX, EN REPRENANT LES TRAVAUX DEJA MENES DANS LA PROFESSION, IDENTIFIENT LES DIFFERENTES FONCTIONS TUTORIALES, FORMALISENT LES COMPETENCES REQUISES DES TUTEURS DANS LESDITES FONCTIONS, AVANT DE DEFINIR LES CONDITIONS DE LEUR VALORISATION.

✧ CES TRAVAUX SERONT MENES EN CPNE AVEC L'APPUI DES ORGANISMES DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA BRANCHE.

- 1.3 Initialement, le groupe de travail, dans ses réflexions relatives au tutorat, avait élargi celles-ci à la situation des personnels en fin de carrière.

Si, assez rapidement, la décision a été prise de traiter la question de la fin de carrière proprement dite (notamment, sa valorisation) dans le cadre d'un accord de branche spécifique sur l'emploi des seniors, en revanche le groupe de travail a marqué sa volonté

de donner à la validation des acquis de l'expérience (VAE) la place qui lui revient parmi les différentes mesures répondant aux objectifs de formation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître son expérience professionnelle au titre des éléments pris en compte pour la délivrance d'une certification officielle.

Ainsi, toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans peut faire reconnaître son expérience et la faire traduire en diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle.

Le succès d'un dossier de VAE nécessite que le candidat soit bien informé, conseillé dans sa démarche et qu'il soit accompagné à chaque étape de la procédure.

Par ailleurs, il est important de porter à sa connaissance les différentes sources de financement auxquelles il peut accéder en fonction de sa situation.

La VAE faisant partie des mesures répondant aux objectifs de formation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels, il est essentiel de démontrer la complémentarité et/ou les interconnexions entre cette démarche et le bilan de compétences, l'entretien professionnel et le passeport formation.

1. 3. ↪ LE GROUPE PRECONISE L'ELABORATION D'UN DOSSIER D'INFORMATION SUR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE).

CE DOSSIER, DESTINE AUX ENTREPRISES ET A LEURS SALARIES, PRESENTERA, SOUS UNE FORME A DEFINIR (FICHE, PLAQUETTE, DVD, ...), AU-DELA DE LA FINALITE MEME DE LA VAE, LES PROCEDURES DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ET LES CONDITIONS DANS LESQUELLES EST ORGANISE LEUR FINANCEMENT.

LE DOSSIER PRESENTERA EGALEMENT LA COMPLEMENTARITE ENTRE LA VAE, LE BILAN DE COMPETENCES, L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET LE PASSEPORT FORMATION.

↪ CE DOSSIER SERA REALISE PAR LA CPNE AVEC L'APPUI DES ORGANISMES DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA BRANCHE. UNE ETAPE IMPORTANTE DU DOSSIER CONSISTERA A IDENTIFIER LES TITRES ET DIPLOMES ELIGIBLES A LA VAE, C'EST-A-DIRE SUSCEPTIBLES D'ETRE STRUCTURES EN "MODULES", CONDITION NECESSAIRE A L'INSCRIPTION AU REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (RNCP).

- 1.4 Le groupe de travail s'est intéressé à la question de la fin de carrière, à savoir, notamment comment permettre à des salariés "seniors" de continuer de travailler dans une seconde carrière.

Différentes pistes de travail avaient été évoquées : mobilité professionnelle, mise en place de passerelles "inter-métiers" ou "inter-secteurs", recours à la VAE, ...

1. 4. ↪ LE GROUPE, CONSTATANT L'ABSENCE DE DISPOSITIF ORGANISE AU NIVEAU DE LA BRANCHE POUR LA GESTION DES FINS DE CARRIERE, PRECONISE D'ETUDIER CETTE QUESTION DANS LE CADRE D'UN ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS.

↪ CES TRAVAUX SERONT MENES EN CNIC.

2. AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE DES PERSONNELS ROULANTS PENDANT LEUR MISSION (2. 5. ET 2. 6.)

2. 5. Après avoir adressé le 3 juin 2010, un courrier au Président du Comité des usagers du réseau routier national, François BORDRY, les membres du groupe l'ont reçu, le 13 septembre, afin de lui faire part de leurs réflexions sur l'amélioration de la qualité de vie des personnels roulants pendant leur mission.

A cette occasion, ils ont également rencontré Pierre-Yves MORIETTE, Directeur Commercial et Marketing du Groupe SANEF.

L'amélioration de la qualité de vie des personnels roulants devra porter sur :

- ✧ les aires de stationnement,
- ✧ les équipements sanitaires, d'hygiène et de repos,
- ✧ l'hygiène alimentaire.

Une question est restée en suspens lors de ces débats ; il s'agit de la difficulté rencontrée par les professionnels de la route pour accéder à des soins médicaux pendant leur mission.

Une première réflexion a envisagé l'hypothèse de la création de centres médicaux dans les centres routiers où le médecin aurait une triple casquette (médecin "de soins", "du travail" et "du renouvellement du permis de conduire"). Une telle approche semble poser des problèmes juridiques.

Le débat pourrait être repris dans le cadre des échanges qu'auront les partenaires sociaux avec les représentants de l'ANMTEPH (voir préconisation 3. 11.).

☞ Aires de stationnement

Le groupe a considéré indispensable d'introduire rapidement, dans son approche, la dimension "développement durable". Pratiquement, cela se traduit par la nécessité de disposer de bornes électrifiées permettant aux véhicules frigorifiques de s'y raccorder, les dispensant de faire tourner leur moteur, réduisant ainsi la pollution et les nuisances sonores.

Ces futures aires de stationnement devront être totalement dédiées aux professionnels du transport (marchandises, voyageurs, déménagement, sanitaire) et pourront être délimitées par un bornage dont l'accès serait réalisé par une barrière mécanique fonctionnant, par exemple, avec la carte gasoil. Pour plus de sécurité, ces bornes électriques pourront être munies d'éclairage.

Il serait opportun d'avoir, à l'instar des dépose-minute SNCF, un emplacement dédié "dépose minute cars et ambulances" devant les espaces des autoroutes réservés à la restauration. Cela permettrait une plus grande sécurité des personnes lorsqu'elles descendent des cars (sans devoir traverser les parkings ou se frayer un chemin entre les véhicules qui redémarrent des stations services).

Pour les ambulances, cela permettrait un confort non négligeable pour les malades sur brancard ou à mobilité réduite.

☞ Équipements sanitaires, d'hygiène et de repos

Pour les équipements sanitaires, d'hygiène et de repos, le groupe a estimé qu'il n'est pas convenable que les conducteurs routiers doivent encore trop souvent faire leur toilette dans des lavabos communs au milieu de personnes en transit ou de touristes.

Il conviendrait de généraliser l'installation de sanitaires et lieux d'hygiène dédiés aux conducteurs professionnels munis de lavabos et douches gratuites. Dans ces lieux dédiés, une salle de repos munie de téléphones à carte, fauteuils relaxants, bornes multimédia et micro-ondes pourrait être installée.

Ces lieux pourraient se trouver soit dans le périmètre dédié aux conducteurs professionnels, soit dans un autre lieu de l'aire d'autoroute. Le conducteur professionnel pourrait également y accéder avec sa carte gasoil.

☞ Hygiène alimentaire

En matière d'hygiène alimentaire, les débats ont notamment porté sur l'interdiction d'incitation à la consommation d'alcool au moment des repas. De plus, dans la formule "Route avec buffet à volonté", devrait être systématiquement proposé un menu équilibré complet au même prix que le menu d'appel.

Toutes ces démarches pourront ensuite concerner le réseau non concédé, voire les plates-formes logistiques et les zones industrielles.

2. 5. ↗ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX TRAVAILLENT AVEC LE PRESIDENT DU COMITE DES USAGERS DU RESEAU ROUTIER NATIONAL SUR L'ELABORATION D'UN CAHIER DES CHARGES DEFINISSANT LES CRITERES ESSENTIELS QUE DEVRONT RESPECTER LES CONCESSIONNAIRES D'AUTOROUTE EN MATIERE D'ACCUEIL ET DE QUALITE DE VIE DES PERSONNELS ROULANTS PENDANT LEUR MISSION.

LE GROUPE PRECONISE EGALEMENT QUE, DANS CETTE PERSPECTIVE, SOIT CREEE UNE INSTANCE PARITAIRE OFFICIELLE VEILLANT AU RESPECT DES DISPOSITIONS DU CAHIER DES CHARGES.

↗ DANS L'ATTENTE DE LA CREATION D'UNE INSTANCE PARITAIRE OFFICIELLE TELLE QU'UN GROUPE DE TRAVAIL FONCTIONNANT SOUS L'EGIDE DU COMITE DES USAGERS DU RESEAU ROUTIER NATIONAL, CES TRAVAUX SERONT MENES PAR LA CPNE.

2.6 Les débats sur la nécessaire amélioration de la qualité de vie des personnels roulants pendant leur mission ont amené le groupe de travail à envisager la création d'un label qui serait attribué aux autoroutes, structures et/ou établissements respectant les exigences du cahier des charges.

Pour atteindre cet objectif, plusieurs étapes doivent être franchies :

- ✧ critères d'attribution du label (voir préconisation 2. 5. "Cahier des charges"),
- ✧ modalités/procédure d'attribution,
- ✧ conditions du maintien du label/contrôle d'opportunité,
- ✧ information/communication sur l'existence du label.

2. 6. ↗ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX ETUDIENT EN COOPERATION AVEC LE COMITE DES USAGERS SUSVISE LA FAISABILITE DE LA CREATION DE CE LABEL.

↗ DANS L'ATTENTE DE LA CREATION D'UNE INSTANCE PARITAIRE OFFICIELLE TELLE QU'UN GROUPE DE TRAVAIL FONCTIONNANT SOUS L'EGIDE DU COMITE DES USAGERS DU RESEAU ROUTIER NATIONAL, CETTE ETUDE SERA MENEES PAR LA CPNE. LES REPRESENTANTS DES ACTIVITES DE LA RESTAURATION ET DE L'HOTELLERIE SERONT APPROCHES AFIN DE LES ASSOCIER A LA DEMARCHE.

3. AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, PREVENTION DES INAPTITUDES ET RECLASSEMENT (3.7. A 3. 12.)

3.7 Depuis ces dernières années, la santé sur les lieux de travail est devenue une préoccupation majeure des entreprises.

L'intérêt marqué pour cette question se traduit à différents niveaux (entreprises, branches, institutions et organismes divers) par le développement d'actions de prévention visant à diminuer les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'inaptitude.

De la même façon, les débats sur la pénibilité sont la démonstration de la volonté des milieux professionnels de trouver des solutions pour la réduire et prévenir les inaptitudes qu'elle peut générer.

Au-delà de ces actions, d'autres s'inscrivent davantage dans la promotion de la qualité de vie ou du bien-être au travail.

S'il n'est pas facile d'identifier toutes les actions initiées dans les entreprises -tant elles sont diverses- en matière de prévention, en revanche, les actions menées en la matière par les institutions paritaires de la Profession telles que CARCEPT-Prévoyance et IPRIAC, institutions membres du Groupe D et O, doivent pouvoir faire l'objet d'une meilleure information ou communication en direction des professionnels.

Pour atteindre ses objectifs, le support d'information ou de communication, quelle qu'en soit la nature (fiche, plaquette, DVD, ...) doit porter sur l'ensemble des actions préventives en place et doit avoir vocation à être mis à disposition des entreprises, de leurs salariés, des membres des CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Au-delà de l'information ou de la communication sur les actions existantes, il paraît nécessaire de développer le rôle de prévention en matière d'inaptitude -quelle qu'en soit la cause- desdites institutions paritaires.

3. 7. ↪ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX SAISISSENT LES INSTANCES DECISIONNELLES DU GROUPE D ET O AFIN QU'ELLES DEMANDENT A LEURS SERVICES COMPETENTS DE :

↪ **CONCEVOIR LE SUPPORT D'INFORMATION OU DE COMMUNICATION SUR LES ACTIONS PREVENTIVES QU'ELLES MENENT,**

↪ **METTRE EN PLACE UN GROUPE DE TRAVAIL AYANT POUR MISSION DE DEFINIR LES AXES -ET LES MODALITES DE LEUR MISE EN ŒUVRE- DU DEVELOPPEMENT DU ROLE DE PREVENTION DE CES INSTITUTIONS PARITAIRES.**

↪ CES TRAVAUX SERONT MENES AU SEIN DU GROUPE D ET O.

- 3.8 Les partenaires sociaux du transport ont créé, il y a plus de 30 ans, une garantie spécifique couvrant le risque d'inaptitude à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive au retrait du permis de conduire (régime IPRIAC).

Le conducteur remplissant certaines conditions d'attribution bénéficie d'une prestation sous la forme d'une indemnité dont le montant est égal à un pourcentage de son salaire.

Les principales évolutions de ce régime, au cours des années passées, se sont traduites par une accessibilité à celui-ci de conducteurs plus jeunes, sous certaines conditions, que ceux initialement éligibles.

Pour autant, à ce jour, ce régime ne vise toujours que les conducteurs "TRM" de véhicules de plus de 3,5 tonnes et les conducteurs "TRV" titulaires du permis transport en commun alors que d'autres catégories de personnels connaissent également des risques d'inaptitude avec toutes les conséquences y afférentes, qu'il s'agisse de personnels de conduite sur véhicules de 3,5 tonnes et moins, ou de personnels sédentaires dont les emplois génèrent des contraintes liées à leurs gestes, postures ou port de charges lourdes tels que brancardiers, caristes, déménageurs ou manutentionnaires (il ne s'agit là que d'exemples).

Les réflexions menées en matière de développement durable (évolution des réglementations sur la circulation et les livraisons en ville et objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur un plan général, par exemple) se traduiront par une augmentation du nombre de conducteurs sur véhicules de 3,5 tonnes et moins dans les années à venir.

Les perspectives d'évolution du nombre de ces emplois, l'absence de dispositif spécifique de couverture du risque "inaptitude" pour eux comme pour les catégories de personnels sédentaires néanmoins exposées et identifiées ci-dessus à titre d'exemples justifient que soit étudiée la faisabilité de la création d'un régime "inspiré" de celui de l'IPRIAC pour ces catégories de personnels.

Pour mener à bien cette réflexion, il convient :

- ✧ de définir le périmètre de ce régime, à savoir, d'identifier les populations nouvelles concernées,
- ✧ de mener une étude sur les risques d'inaptitude auxquels elles sont confrontées,
- ✧ d'évaluer le coût d'un tel régime au regard des prestations proposées,
- ✧ d'étudier les moyens de son financement et de faire des propositions en la matière.

3. 8. ✧ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX SAISISSENT LES INSTANCES DECISIONNELLES DU GROUPE D ET O AFIN QU'ELLES DEMANDENT A LEURS SERVICES COMPETENTS DE MENER UNE ETUDE DE LA FAISABILITE DE LA CREATION D'UN REGIME INSPIRE DE L'IPRIAC POUR D'AUTRES CATEGORIES DE PERSONNELS.

✧ CES TRAVAUX SERONT MENES AU SEIN DU GROUPE D ET O.

3.9 Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles contiennent de nombreuses obligations à la charge des entreprises en matière de recherche de reclassement des personnels déclarés inaptes au travail.

Les entreprises ne sont pas toujours en capacité de remplir dans les meilleures conditions ces obligations (même si elles sont qualifiées "de moyens"), notamment du fait de leur taille, de la typologie de leurs emplois (liée à la nature de leurs activités) ou de l'importance de l'inaptitude déclarée.

Afin d'accompagner les entreprises dans leurs démarches de recherche de reclassement, le groupe de travail a validé la proposition de création d'un service ayant cette vocation.

Sur un plan pratique, toute entreprise au sein de laquelle un(e) salarié(e) sera déclaré(e) inapte adressera au service susvisé un dossier constitué, à titre principal, d'une fiche d'information sur la personne déclarée inapte.

Au-delà de l'identité de la personne concernée et des coordonnées de la personne de l'entreprise assurant le suivi des dossiers d'inaptitude, la fiche reproduira les informations figurant dans la déclaration d'inaptitude établie par le médecin du travail.

Une attention particulière devra être portée à l'établissement de la fiche et aux informations y figurant afin de s'assurer du respect des dispositions de la loi du 06 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Il sera proposé à la personne inapte de joindre son passeport formation à la fiche de recherche de reclassement.

Le passeport formation ne sera joint que sur accord formel de son titulaire.

A réception de la fiche -accompagnée, le cas échéant, du passeport formation-, le service la diffusera aux entreprises de la branche dans la région d'implantation de l'entreprise du salarié déclaré inapte dans la perspective de son reclassement.

3. 9. 1. ↪ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX SAISISSENT LES INSTANCES DECISIONNELLES DU GROUPE D ET O AFIN QU'ELLES DEMANDENT A LEURS SERVICES COMPETENTS D'ENTREPRENDRE LA CREATION DE CE SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN RECHERCHE DE RECLASSEMENT.

↪ CES TRAVAUX SERONT MENES AU SEIN DU GROUPE D ET O.

Les dispositions légales applicables en matière de reclassement prévoient que celui-ci doit se faire dans un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ; le jour d'expiration de ce délai d'un mois fait courir le point de départ de l'obligation pour l'employeur de reprendre le versement de la rémunération du salarié ni reclassé ni licencié.

3. 9. 2. ↪ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX SAISISSENT LES INSTANCES DECISIONNELLES DU GROUPE D ET O AFIN QU'ELLES DEMANDENT A LEURS SERVICES COMPETENTS D'ETUDIER LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES INSTITUTIONS PARITAIRES POURRAIENT ASSURER LA PRISE EN CHARGE DU SALARIE INAPTE PENDANT LE DELAI D'UN MOIS SUSVISE.

IL LEUR SERA EGALEMENT DEMANDE DE S'ATTACHER A DEFINIR LA NATURE JURIDIQUE DE LA SOMME VERSEE AU TITRE DE CETTE PRISE EN CHARGE.

↪ CES ETUDES SERONT MENEES AU SEIN DU GROUPE D ET O.

3.10 La création du service d'accompagnement des entreprises en recherche de reclassement pourrait s'accompagner de la création d'une bourse d'emplois.

Cette bourse d'emplois serait :

- ✧ placée sous l'égide de la CPNE,
- ✧ dédiée aux seuls personnels en situation d'inaptitude,
- ✧ destinée à centraliser des offres et demandes d'emplois pour ces personnels prioritairement à l'échelon régional.

Une structure de cette nature s'adresserait, à titre principal, à des TPE/PME, mais pourrait également répondre à des préoccupations d'entreprises de grande taille ; elle pourrait, par ailleurs, être complémentaire d'initiatives prises dans des accords sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

L'étude de la faisabilité d'une telle structure devrait comporter une réflexion sur les partenariats à mettre en place avec les acteurs les plus pertinents dans le domaine de l'emploi, à l'échelon régional :

- ✧ conseillers régionaux à l'emploi et en formation, délégués régionaux, conseillers formation en entreprise, personnes ressources en région, des Groupes AFT-IFTIM, PROMOTRANS et de l'OPCA-Transports,
- ✧ représentants régionaux de l'AGEFIPH, de Cap Emploi, de la CARSAT et de Pôle Emploi.

3. 10. ↪ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX SAISISSENT LES INSTANCES DECISIONNELLES DU GROUPE D ET O AFIN QU'ELLES DEMANDENT A LEURS SERVICES COMPETENTS DE MENER UNE ETUDE DE LA FAISABILITE DE LA CREATION D'UNE BOURSE D'EMPLOIS, Y COMPRIS LA REFLEXION SUR LES PARTENARIATS PERTINENTS.

↪ CES TRAVAUX SERONT MENES AU SEIN DU GROUPE D ET O.

- 3.11 Les CHSCT, dans les entreprises qui en sont dotées, et la médecine du travail jouent un rôle essentiel en matière de prévention des accidents du travail et des inaptitudes au travail.

Cette mission ne semble pas suffisamment connue dans les milieux professionnels, de même que les conditions dans lesquelles les membres du CHSCT et la médecine du travail l'exercent, et les moyens et/ou pouvoirs dont ils disposent.

3. 11. ↪ LE GROUPE PRECONISE L'ELABORATION D'UN DOSSIER D'INFORMATION SUR LA MISSION DU CHSCT ET DE LA MEDECINE DU TRAVAIL EN MATIERE DE PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES INAPTITUDES.

CE DOSSIER, DESTINE AUX ENTREPRISES ET A LEURS SALARIES, PRESENTERA SOUS UNE FORME A DEFINIR (FICHE, PLAQUETTE, DVD, ...), CETTE MISSION, LES CONDITIONS DE SON EXERCICE, LES MOYENS ET POUVOIRS DU CHSCT ET DE LA MEDECINE DU TRAVAIL EN LA MATIERE.

↪ CE DOSSIER SERA REALISE PAR LA CPNE AVEC L'APPUI DE REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION NATIONALE DE MEDECINE DU TRAVAIL ET DE L'ERGONOMIE DU PERSONNEL HOSPITALIER (ANMTEPH).

- 3.12 Les acteurs, internes ou externes à l'entreprise, intervenant dans le domaine de la santé au travail, sont nombreux et leurs missions diversifiées.

Il n'est pas toujours facile pour les salariés d'identifier les missions précises des uns et des autres, et/ou de se mettre en relation avec le bon interlocuteur en fonction de la question qui peut se poser.

La mise en place dans les entreprises d'un "réfèrent ergonomiste" ou d'une "personne ressource" disposant de compétences reconnues en matière d'ergonomie, santé au travail, prévention des accidents du travail et des inaptitudes, risques professionnels, emploi des travailleurs handicapés, ... permettrait de répondre à cette préoccupation.

Dans certaines entreprises, ce "réfèrent ergonomiste" ou "personne ressource" serait un salarié de l'entreprise reconnu pour ses compétences en matière de santé au travail (au sens large) et exerçant, par ailleurs, d'autres fonctions (il ne s'agirait donc pas d'un emploi à plein temps).

Dans d'autres entreprises, cette mission pourrait être assurée par une personne extérieure (à titre d'exemple, l'AGEFIPH met à disposition des entreprises des ergonomistes qui procèdent à des diagnostics en matière d'emploi des personnes handicapées).

Après avoir identifié le critère distinctif des entreprises (seuil d'effectif, par exemple), il conviendrait d'étudier les conditions dans lesquelles ce dispositif pourrait se mettre en place et notamment déterminer si le coût de la part de l'activité du "réfèrent ergonomiste" ou la "personne ressource" d'entreprise correspondant à cette mission pourrait être retenue au titre des dépenses déductibles de la contribution AGEFIPH dans un accord de branche sur l'emploi des personnes handicapées.

L'étude de la faisabilité d'une telle construction devrait comporter une réflexion sur les partenariats à mettre en place avec les acteurs les plus pertinents dans le domaine de l'ergonomie, de la santé au travail, de la prévention des accidents du travail et des inaptitudes, des risques professionnels et de l'emploi des personnes handicapées, à un niveau géographique à définir.

3. 12. ↪ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX MENENT UNE ETUDE DE LA FAISABILITE DE LA MISE EN PLACE DU "REFERENT ERGONOME" OU DE LA "PERSONNE RESSOURCE", Y COMPRIS LA REFLEXION SUR LES PARTENARIATS PERTINENTS, DANS LE CADRE DU GROUPE DE TRAVAIL PREPARANT LA NEGOCIATION DE L'ACCORD DE BRANCHE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES.

↪ CES TRAVAUX SERONT MENES EN GROUPE DE TRAVAIL ET EN CNIC.

4. FIDELISATION DES PERSONNELS : EVOLUTION DE CARRIERE ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (4. 13. A 4. 16.)

4.13 La Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport présente l'originalité d'avoir un champ d'application "plurisectoriel" ; un nombre important d'emplois ou de métiers peuvent être identifiés dans les différentes catégories socioprofessionnelles (CSP) et, ce, dans chacun des secteurs d'activité.

Une telle diversité d'emplois et métiers donne de réelles possibilités d'évolution de carrière dès lors que sont créées des passerelles entre eux, y compris entre des secteurs différents.

Sur un plan général, il convient de noter que la mise en œuvre de ces passerelles est facilitée par l'approche qu'ont eue les partenaires sociaux dans les tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle, dès leur création, de répartition des emplois par familles professionnelles.

Pour la Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNE), de même que pour l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), *dans une même famille professionnelle, se retrouve un ensemble d'emplois correspondant à une même finalité et à une même technicité professionnelle ; c'est l'espace naturel dans lequel évoluent habituellement les salariés et se produisent les évolutions de carrière les plus fréquentes.*

Pour rendre ces passerelles opérationnelles, il convient d'organiser la mobilité entre les emplois des salariés entrant dans le champ conventionnel.

Cette mobilité nécessite la création de modules de formation permettant d'évoluer d'un emploi vers un autre.

4. 13. 1. ↪ LE GROUPE PRECONISE QUE LA CPNE, A LAQUELLE IL APPARTIENDRA D'ORGANISER LA MISE EN PLACE EFFECTIVE DES PASSERELLES, DEMANDE AUX ORGANISMES DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA BRANCHE, GROUPES AFT-IFTIM ET PROMOTRANS, APRES AVOIR RECENSE LES FORMATIONS EXISTANTES POUR OCCUPER LES EMPLOIS DE LA CCNTR, DE CREER LESDITS MODULES DE FORMATION.

↪ CES TRAVAUX SERONT MENES EN CPNE.

La mobilité professionnelle pour se développer plus encore, peut utilement s'accompagner de mesures facilitant la mobilité géographique, les personnes trouvant un emploi dans un secteur géographique autre que leur secteur initial rencontrant souvent des difficultés soit pour se loger, soit pour déménager.

Par ailleurs, les personnes qui seraient en capacité de changer d'emploi ou de métier, bien souvent, n'ont pas connaissance des emplois ou métiers auxquels elles pourraient postuler et ne savent, bien souvent, même pas où mener leurs recherches.

4. 13. 2 ↪ LE GROUPE PRECONISE QUE LA CPNE ETUDIE LES EVENTUELLES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE QUI POURRAIENT ETRE MISES EN PLACE POUR FACILITER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE.

LE GROUPE PRECONISE EGALEMENT QUE LA CPNE, EN S'INSPIRANT DE L'ETUDE DE FAISABILITE REALISEE PAR LES SERVICES COMPETENTS DU GROUPE D ET O, RETENUE DANS LA PRECONISATION 3. 10., ETUDIE L'OPPORTUNITE ET LA FAISABILITE D'UNE BOURSE D'EMPLOIS PERMETTANT LE DEVELOPPEMENT DES PASSERELLES.

↪ CES TRAVAUX SERONT MENES EN CPNE AVEC L'APPUI, LE CAS ECHEANT, D'UN REPRESENTANT D'UN ORGANISME COLLECTEUR AGREE AU TITRE DE LA PARTICIPATION/CONSTRUCTION (PAR EXEMPLE : PLURIAL, AU SEIN DUQUEL A ETE INTEGREE L'AILT POUR LES SPECIFICITES "TRANSPORT").

4.14 Dans le cadre des débats relatifs à la sécurisation des parcours professionnels, les membres du groupe de travail ont abordé, à différentes reprises, la question du permis à points.

Plusieurs sujets de préoccupation ont marqué les débats :

✧ la "double peine" et ses conséquences,

✧ le financement des stages de récupération de points.

☞ Sur le premier point, la "double peine" est caractérisée par le fait qu'un conducteur professionnel qui perd son permis de conduire, quel que soit le contexte dans lequel il a été amené à le perdre, perd également son emploi de conducteur, même si le Protocole d'accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points a mis en place une procédure visant à retarder le plus possible cette issue.

Après avoir considéré qu'une réponse à cette préoccupation majeure pourrait se trouver dans la mise en place d'un "permis professionnel", les membres du groupe sont revenus sur leur position, ce "permis professionnel", une fois perdu, ayant la même conséquence que la perte du permis tel qu'il existe aujourd'hui, à savoir la perte de l'emploi dans un nombre important de cas.

Dans cette première partie du débat a également été soulevée la question de la gravité des conséquences de la poursuite de la conduite après la perte du permis de conduire, sur le plan de la responsabilité civile et de la responsabilité pénale, pour le salarié et pour l'entreprise, plus particulièrement en cas d'accident.

Une forte majorité des membres du groupe de travail a souhaité rendre systématique une information destinée aux entreprises sur la(les) perte(s) de points des conducteurs, dès lors que serait atteint un seuil critique de points à définir.

Cette information devrait, bien entendu, respecter les règles de confidentialité qui s'imposent, tant pour l'entreprise que pour les tiers.

- ☞ Sur le second point, la préoccupation des membres du groupe de travail est liée au contenu de mail adressé le 03 décembre 2010 par le Contrôleur Général, Monsieur Guy RAMIREZ, au Président du Groupe AFT-IFTIM, Monsieur Bernard PROLONGEAU, lui demandant "de ne pas inscrire la reconduction du système au projet de budget pour 2011" (le "système" auquel il est fait référence est le financement des stages de reconstitution de points destinés aux conducteurs professionnels pour compte d'autrui par un fonds spécial professionnel "permis sécurité" créé par le Protocole susvisé et alimenté, notamment, par l'ancienne taxe parafiscale et, depuis sa transformation, par la ressource affectée). Cette position s'inscrit dans l'exercice de son droit de veto par le Contrôleur Général.

Les autres ressources destinées au fonds spécial professionnel "permis sécurité" prévues dans le Protocole du 13 novembre 1992 n'ayant jamais été mises en œuvre, la suppression du financement des stages de reconstitution de points par la ressource affectée se traduit par la disparition de toute possibilité de financement desdits stages par le fonds spécial professionnel "permis sécurité" depuis le 1^{er} janvier 2011.

A ce jour, aucune solution de substitution n'a pu être mise en place.

4. 14. ☞ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX S'ADRESSENT AUX POUVOIRS PUBLICS AFIN QU'ILS ORGANISENT UNE TABLE RONDE SUR LE PERMIS A POINTS DES CONDUCTEURS PROFESSIONNELS.

DANS LE CADRE DE CETTE TABLE RONDE, SERAIENT ABORDEES LES QUESTIONS :

- ☞ **DE LA "DOUBLE PEINE" ; QUELLE(S) MESURE(S) PERMETTRAI(EN)T D'Y ECHAPPER OU D'EN LIMITER LES CONSEQUENCES ?**
- ☞ **DES MODALITES D'INFORMATION DES CONDUCTEURS ET DE LEUR EMPLOYEUR LORSQUE LES CONDUCTEURS ONT ATTEINT UN SEUIL CRITIQUE DE POINTS,**
- ☞ **DU FINANCEMENT DES STAGES DE RECONSTITUTION DE POINTS.**

☞ LES TRAVAUX PREPARATOIRES A CETTE TABLE RONDE POURRAIENT ETRE MENES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX EN CPNE AU SEIN DE LAQUELLE LE DEBAT A DEJA ETE LANCE.

4.15 La perte -totale ou partielle- d'un marché -ou d'un "dossier client"- dans différents secteurs d'activité entrant dans le champ d'application de la CCNTR a des conséquences particulièrement pénalisantes sur les plans économique et social pour les entreprises concernées et leurs salariés.

Afin d'éviter -ou de limiter- ces conséquences économiques et sociales , plus particulièrement les licenciements économiques et les plans de sauvegarde de l'emploi et les coûts qu'ils génèrent, le groupe de travail a retenu la proposition qui lui a été faite de mettre en place un dispositif juridiquement reconnu permettant le transfert de salariés d'une entreprise à un autre, en cas de perte de marché ou de "dossier client", lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224. 1 du Code du Travail ne sont pas réunies.

S'inspirant de réflexions déjà menées dans les activités "prestataires logistiques", la construction de ce dispositif de sécurisation des parcours professionnels comporte différentes étapes :

1. un accord entre les représentants des entreprises sur le principe même de la mise en place du régime de transfert ; pratiquement, l'entreprise contrainte de réduire ses effectifs du fait de la perte d'un marché -ou d'un "dossier client"- propose aux salariés concernés un transfert dans une autre entreprise du même secteur d'activité.

Cette première étape permet d'identifier précisément le(les) secteur(s) d'activité concerné(s) par le dispositif dans le champ conventionnel, la mise en place d'un tel régime de transfert du personnel ne pouvant pas s'envisager de façon pertinente dans une approche "intersectorielle".

2. un accord entre les représentants des entreprises et ceux des salariés sur les critères de transfert et la portée de ce dernier.

Dans cette seconde étape, dont le support juridique est un accord de branche, doivent être identifiés les critères que doit remplir l'emploi proposé au(x) salarié(s) susceptible(s) d'être transféré(s) et qui touchent à des éléments du contrat de travail : par exemple, distance de transfert, niveau de rémunération, conditions de travail.

3. la mise en application effective d'un dispositif de transfert juridiquement reconnu et sécurisé nécessite la modification de certaines dispositions du Code du Travail, législatives ou réglementaires, afin de les mettre en adéquation avec les principes résultant de l'accord de branche négocié et signé entre les partenaires sociaux, plus particulièrement pour ce qui concerne la reconnaissance juridique du transfert et sa portée.

4. 15. ↪ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX PREPARENT :

- ↪ LA NEGOCIATION, QUI SE DEROULERA EN CNIC, DE L'ACCORD PORTEUR DE L'ETAPE 2,
- ↪ L'ENGAGEMENT DES DEMARCHES A ENTREPRENDRE AUPRES DU MINISTERE EN CHARGE DU TRAVAIL, CONSTITUTIVES DE L'ETAPE 3,

↪ **LE GROUPE PRECONISE EGALEMENT QUE LE PERIMETRE DE L'ETUDE D'OPPORTUNITE ET DE FAISABILITE D'UNE BOURSE D'EMPLOIS VISEE DANS LA PRECONISATION 4. 13.2. SOIT ELARGIE A LA PROBLEMATIQUE SPECIFIQUE "TRANSFERT DE PERSONNEL".**

↪ **CES TRAVAUX SERONT MENES DANS UN GROUPE DE TRAVAIL CONSTITUE AU SEIN DE LA CPNE ET EN CNIC.**

- 4.16 Les débats sur l'attractivité et la valorisation des métiers ont amené le groupe de travail à aborder la question de la connaissance de la réalité de leur contenu et à considérer nécessaire de procéder à la réécriture des nomenclatures d'emplois.

La question de la rémunération a également été abordée en tant qu'élément contribuant à rendre les métiers attractifs.

- ☞ Sur le premier point, le groupe a pris acte que des travaux de réécriture des nomenclatures d'emplois ont été initiés par le groupe n° 3 sur la "Rénovation de la convention collective" et que ces travaux de réécriture ont pris en compte des critères classants.

De ces travaux, il ressort que certains emplois existant dans les entreprises ne figurent pas dans les nomenclatures conventionnelles, que d'autres figurent encore dans lesdites nomenclatures alors qu'ils n'existent plus dans les entreprises et que d'autres encore méritent d'être réécrits car leur contenu a profondément évolué.

- ☞ Sur le second point, le groupe a retenu que le taux horaire, à lui seul, ne permet pas de refléter la réalité du niveau de revenu et du pouvoir d'achat des personnels et que d'autres éléments méritent d'être pris en compte.

La rémunération, son niveau, sa structure et sa lisibilité font partie des éléments d'attractivité des métiers, or certains éléments accessoires et périphériques de la rémunération ne sont, à ce jour, pas valorisés, alors qu'ils mériteraient de l'être.

Ces débats ont porté sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

4. 16 ☞ LE GROUPE PRECONISE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX S'ENGAGENT DANS LA REECRITURE DES NOMENCLATURES D'EMPLOIS EN TENANT COMPTE DE CRITERES CLASSANTS.

CE TRAVAIL DE REECRITURE SE TRADUIRA PAR :

- ☞ LA SUPPRESSION DE CERTAINS EMPLOIS,
- ☞ L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX EMPLOIS,
- ☞ LA REECRITURE DE CERTAINS EMPLOIS.

LE GROUPE PRECONISE EGALEMENT QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX ENGAGENT UNE REFLEXION SUR LA REMUNERATION, SON NIVEAU, SA STRUCTURE ET SA LISIBILITE.

CES PRECONISATIONS SONT EGALEMENT DE LA COMPETENCE DU GROUPE N° 3 "RENOVATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE" ET DEVRONT ETRE MISES EN ŒUVRE CONFORMEMENT AUX MODALITES RETENUES PAR CE GROUPE.

- ☞ **CES TRAVAUX SERONT MENES EN GROUPES DE TRAVAIL PREPARATOIRES (LE CAS ECHEANT DANS LE CADRE DE LA CPNE) A DES REUNIONS DE LA CNIC.**

5. COMMUNICATION

- 5.17 Le groupe a mis en avant le déficit de communication et d'image des secteurs d'activité du champ conventionnel et s'est interrogé sur la façon de faire connaître le secteur et de le promouvoir.

La première étape de la démarche consiste, après avoir fait un état des lieux de "l'existant", à définir comment faire connaître et communiquer sur les secteurs d'activité du transport :

- ✧ outils/supports de communication tels que fiches, kits, plaquettes, DVD, ..., sur les métiers (emplois) et activités (entreprises) du transport, des activités auxiliaires du transport et de la logistique entrant dans le champ de la CCNTR,
- ✧ identification des acteurs au niveau national et régional : CPNE, OPTL, OPCA-Transports, AFT-IFTIM, PROMOTRANS, ... et de leurs sites internet.
- ✧ destinataires de ces supports, à savoir entreprises, salariés, demandeurs d'emplois, institutionnels, ...
- ✧ partenariats à mettre en œuvre (ou à développer) au regard de l'existant.

Dans cette démarche, les différents acteurs de la Profession que sont la CPNE, l'OPTL, les organismes de développement de la formation, leurs représentations ou implantations régionales (plus particulièrement la présidence paritaire de l'OPTL) doivent continuer de participer activement et à s'investir dans les manifestations de type tables rondes, stands, forum de l'emploi des Conseils régionaux, événements organisés par les écoles, lycées, universités ou toute action de "Pôle emploi".

5. 17 ✧ LE GROUPE PRECONISE QUE LES ORGANISMES DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA BRANCHE -DONT LES COMPETENCES SONT RECONNUES EN MATIERE DE COMMUNICATION- PROPOSE AUX PARTENAIRES SOCIAUX UN PLAN DE COMMUNICATION SUR LES METIERS ET ACTIVITES DU TRANSPORT, DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE.

LE PLAN COMPORTERA EGALEMENT DES PROPOSITIONS DE MESSAGES PORTEURS D'ATTRACTIVITE DES METIERS ET ACTIVITES, SANS EXCLURE L'HYPOTHESE D'UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION.

✧ LE GROUPE A, NATURELLEMENT, CONFIRME QUE CETTE DEMARCHE DE COMMUNICATION SE MENERAIT EN PARALLELE DES TRAVAUX DE DEVELOPPEMENT DU SITE INTERNET DE L'OPTL ET DE LA CPNE.

RAPPORT DE SYNTHÈSE DU GROUPE N°3

RÉNOVATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Présidence :

Monsieur Thierry DOUINE, Président de la FG-CFTC des Transports

Vice-présidence :

Madame Aline MESPLES, Vice-présidente de l'OTRE

AVANT-PROPOS

Mesdames et Messieurs, chers amis,

Permettez-moi tout d'abord, au nom de la FG-CFTC des Transports à qui vous avez accordé l'immense honneur de présider ce groupe de travail, de remercier Aline Mesples, vice-présidente de l'OTRE, qui a assuré une excellente vice-présidence de notre groupe en permanence assistée par Caroline Augé, secrétaire générale de l'OTRE 40. Je voudrais aussi remercier Patrick Vieu, Directeur des services de transport (DST) et Secrétaire général des États généraux, qui nous a accompagnés pendant cette année. Mes remerciements vont également à l'administration qui a apporté un appui logistique et a mis à notre disposition une précieuse expertise.

Mes remerciements vont enfin à l'ensemble des participants que je félicite pour l'excellent esprit qui a animé ces réunions, la qualité des échanges et l'importance des contributions qui ont permis de répondre à l'objectif initial des États généraux du TRM : assurer le développement durable du transport routier de marchandises en intégrant ses aspects sociaux, économiques et environnementaux.

C'est grâce à la participation entière et totale de vous tous que la tenue des États Généraux du TRM a été rendue possible et que nous sommes parvenus à définir en totale concertation les sujets essentiels pour l'avenir de nos professions.

Pour le présent groupe de travail « Rénovation de la Convention Collective », le rapport final présenté au Secrétaire d'État aux transports développe des préconisations qui touchent à la structure et au contenu de la Convention Collective Nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et sont porteuses de diverses réflexions y afférentes.

Nous allons désormais entrer dans la phase de mise en œuvre concrète de ces préconisations au sein des instances ad hoc.

Comme elle le fait depuis l'origine, la FG-CFTC des Transports participera à tous les travaux qui en découleront et qui permettront au secteur et à ses salariés de bâtir de solides fondations sociales, qui dessineront un avenir meilleur pour tous les salariés du transport.

Des marges de manœuvres et de progression sociale existent pour des lendemains gagnants-gagnants. Le dialogue social doit être une réalité pour mettre l'Homme au centre des entreprises de transport.

Je reste persuadé que nous aborderons cette nouvelle étape dans un climat aussi constructif et confiant que celui qui a présidé à nos échanges pendant ces dix derniers mois.

Encore un grand merci à tous.

Thierry DOUINE
Président de la FG-CFTC des Transports

LES PRÉCONISATIONS

Les préconisations suivantes sont finalement retenues par le groupe n°3 :

- 1. Travaux sur la structure de la CCNTR (date limite : fin juillet 2011)**
- 2. Travaux sur la réécriture de la CCNTR et rédaction d'un glossaire annexé à la CCNTR (date limite : fin juillet 2011)**
- 3. Travaux sur la définition de nouvelles classifications et nomenclature des emplois (entre septembre 2011 et décembre 2011)**
- 4. Ouverture d'une réflexion sur la structure des rémunérations (délai : ouverture des débats au plus tard au début de l'année 2012)**
- 5. Identification des problèmes de droit sur les dispositifs de prévoyance et proposition visant à leur mise en conformité (date limite : fin juillet 2011)**

La mise en œuvre de ces préconisations sera validée par des accords d'étapes.

Ces préconisations sont partagées par toutes les organisations syndicales et professionnelles du groupe n°3 des États généraux du transport routier de marchandises.

Le document porteur de l'ensemble de ces préconisations est le *Rapport d'audit de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport* rendu par le Cabinet Francis Lefebvre ; ce document est intégralement reproduit en annexe III du rapport final des EGTRM dans sa version cd rom,