

L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS

I - Données générales

1.1. Données émanant de la CCTN

1.2. L'emploi des femmes par professions dans les transports (DARES)

II – Données sectorielles

II.1. Le secteur privé des transports

2.1.1. Transport routier de marchandise

2.1.2. Transport routier de voyageurs

2.1.3. Transport urbain

II.2. Les Grandes entreprises nationales

- SNCF

- RATP

- Air France

III – Données européennes (Eurostat)

IV - Aspects qualitatifs

L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS

Cette note a pour objet de présenter la situation actuelle et l'évolution de l'emploi des femmes dans les différents sous-secteurs du transport pour lesquels des données sont disponibles en ce domaine. Certains aspects relatifs au thème de l'égalité hommes femmes en matière de rémunération ou de promotion n'ont pas été abordés dans la mesure où les seules informations collectées concernent les grandes entreprises nationales .

Si la grande majorité des salariés du secteur des transports sont des hommes, la situation apparaît contrastée selon les modes dont certains comme le transport aérien emploient une assez forte proportion de femmes et d'autres comme le transport routier de marchandises une assez faible proportion.

L'évolution des deux dernières décennies notamment montre toutefois une tendance continue à l'augmentation de la part des femmes dans les différentes professions du transport.

On notera cependant que la pénétration des femmes dans les emplois techniques, de conduite notamment reste limitée pour un certain nombre de raisons même si des évolutions significatives peuvent être constatées dans certains cas, pour la conduite des véhicules routiers de transport en commun par exemple.

Il ressort de l'évolution retracée à partir des différentes données recueillies qu'aujourd'hui la place des femmes dans les transports n'est plus forcément cantonnée aux seules fonctions administratives ou commerciales traditionnelles.

I – Données générales

1.1. Données issues du rapport des Comptes Transports de la Nation.

La part des femmes au sein des actifs occupés (salariés et non salariés) est plus faible dans le secteur des transports que dans l'ensemble de l'économie ; elle est, selon l'enquête emploi de janvier 1999, de 20,5 % contre 44,7 % dans l'ensemble des actifs occupés.

Les femmes représentent 20,7 % de l'ensemble des salariés du secteur des transports, soit une progression de 2 points en neuf ans.

C'est dans le transport routier de marchandises que le pourcentage des femmes est le plus faible (11 %) ; il est en repli par rapport à 1990. Les femmes sont aussi relativement peu présentes dans les transports ferroviaires (15 %) et dans les transports routiers de voyageurs (19 %).

La proportion de femmes est plus importante dans les services auxiliaires du transport (34 %) et surtout dans le transport aérien (37 %). Une femme sur deux occupe un poste d'employé (elles sont majoritaires au sein de cette catégorie socioprofessionnelle), alors que moins de 5 % des conducteurs sont des femmes.

1.2. L'emploi des femmes par profession dans les transports (INSEE-DARES)

Des indications sur la répartition entre hommes et femmes dans chaque famille professionnelle du transport peuvent être tirées des données de l'INSEE.

	Population totale	Population dans le transport	Pourcentage de femmes		
			1983	1990	1998
Ouvriers non qualifiés de la manutention	350 000	43 000	33 %	35 %	34 %
Ouvriers qualifiés de la manutention	360 000	47 000	8 %	9 %	11 %
Conducteurs d'engins	44 000	15 000	3 %	2 %	2 %
Conducteurs de véhicules	700 000	375 000	3 %	4 %	6 %
Agents d'exploitation	70 000	61 000	8 %	9 %	12 %
Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	110 000	96 000	37 %	46 %	54 %
Cadres des transports et navigants de l'aviation	33 000	24 000	8 %	9 %	14 %

Tableau tiré des dossiers de la DARES

On constate à partir de ces données des évolutions significatives sur une période de quinze ans. C'est dans la famille des agents administratifs et commerciaux que les femmes sont le plus représentées. Elles sont devenues majoritaires entre 1990 et 1998.

Leur proportion a augmenté depuis 1983 chez les cadres et les agents d'exploitation. Le seuil des 10 % a été franchi au cours de la décennie qui s'achève pour chacune de ces catégories. Dans la famille conducteurs de véhicules, le taux reste faible, même s'il progresse de quelques points.

II – Données sectorielles (Source : bilans ou rapports sociaux de branche)

II – 1. Le secteur privé des transports

L'absence de données chiffrées pour le transport maritime, la navigation fluviale et le transport aérien privé n'a pas permis de traiter la situation de l'emploi des femmes dans ces sous-secteurs.

2.1.1. Transport routier de marchandises (source : bilan social du TRM – 1999-DTT-SES)

La représentation féminine au sein des salariés du TRM reste stable à un niveau fortement minoritaire. Entre la fin décembre 1992 et la fin décembre 1998, selon l'UNEDIC, la présence féminine ne progresse pas dans ce secteur. Moins d'un salarié du TRM sur neuf est une femme (aussi bien dans le transport interurbain que dans le transport de proximité) alors que les femmes représentent un salarié sur cinq du secteur des transports. De plus, la proportion de femmes au sein des conducteurs salariés ne dépasse pas 5 % de l'ensemble des effectifs

Cette faible présence explique en partie le fait que le travail à temps partiel reste marginal au sein du TRM (moins de 5 % des salariés).

2.1.2. Transport routier de voyageurs (source : bilan social du TRV – 1997-DTT-SES)

Si le secteur du TRV est peu féminisé par rapport à l'ensemble de l'économie, la présence des femmes est presque deux fois plus importante que dans le TRM, ce qui place le TRV au niveau de l'ensemble du secteur des transports.

En 1997, les femmes représentent 19,2 % des salariés du TRV pour 11 % dans le TRM. Entre 1986 et 1997, les effectifs salariés féminins du TRV ont été multipliés par deux pour atteindre près de 10 000 personnes. Durant cette même période, la part des femmes a augmenté de 5,5 points, passant de 13,7 % à 19,2 %. On assiste ainsi dans ce secteur à une féminisation du TRV plus importante que celle prévalant dans les autres secteurs relevant du champ de l'UNEDIC où la part des femmes progresse de 2,5 points seulement sur dix ans.

2.1.3. Transport urbain (source : rapport de branche 1999 – UTP)

La part des femmes dans l'effectif total est en progression chaque année. Ainsi, pour les trois dernières années, l'évolution est la suivante :

	1997	1998	1999
Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche	11,4 %	11,8 %	12,2 %
Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la classe			
Classe 1	9,1 %	9,7 %	10,2 %
Classe 2	14,4 %	14,8 %	15,7 %
Classe 3	16,7 %	16,5 %	20 %

La proportion des femmes employées varie du simple au double selon qu'il s'agit d'entreprises d'une agglomération supérieure à 250 000 habitants (classe 1) ou d'une entreprise d'une agglomération de moins de 100 000 habitants (classe 3).

Le rapport de branche de l'UTP indique la part des effectifs féminins dans les effectifs totaux de chaque catégorie professionnelle.

	1997	1998	1999
Ingénieurs et cadres	19,1 %	19,1 %	20,8 %
Maîtrise et techniciens	11,4 %	11,6 %	11,5 %
Employés	62,7 %	61,8 %	60 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	8,2 %	8,7 %	9,4 %
Ouvriers non roulants	3,8 %	3,6 %	2,8 %

Le tableau suivant donne la structure du travail féminin, c'est-à-dire le rapport entre l'effectif féminin de la catégorie professionnelle et l'effectif féminin total.

	1997	1998	1999
Ingénieurs et cadres	3,5%	3,3 %	3,5 %
Maîtrise et techniciens	14,2 %	14 %	14,6 %
Employés	29,9 %	29,6 %	27,3 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	49 %	50 %	53 %
Ouvriers non roulants	3,4 %	3,1 %	1,7 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

2.1.3. Autres sous-secteurs.

Dans le sous-secteur des remontées mécaniques, la part des femmes est de 15 % dans le personnel permanent et de 25 % dans le personnel saisonnier.

Dans les activités du déchet, selon le rapport de branche, la part des femmes dans l'emploi total est de 7,54 % avec une dispersion importante selon les catégories socio-professionnelles (39,2 % de femmes dans les catégories encadrement, maîtrise et employés). 0,4 % dans la catégorie ouvriers (0,1 % de conducteurs).

2.2. L'emploi des femmes dans les Grandes entreprises nationales (GEN)

2.2.1. A la SNCF (source : bilans sociaux – rapport sur l'égalité masculine et féminine–SNCF)

Au 31 décembre 1999, le personnel féminin comprend 26.286 agents ; 19.745 femmes appartiennent au cadre permanent et représentent 11,8 % de l'effectif total de ce statut, soit une augmentation de 0,5 % par rapport à 1998.

En évolution depuis dix ans, la répartition par statut est la suivante.

	1999		1989	
	F	F / H + F	F	F / H + F
Cadres supérieurs	77	5,9 %	29	
Cadre permanent	19.745	11,8 %	18.756	
Contractuels	6.464	61,0 %	6.522	
Total	26.286	14,7 %	25.307	11,9 %

(Source : bilans sociaux SNCF – 1999-1989)

La population féminine qui représentait 11,9 % de l'ensemble de l'effectif réel en 1989, en constitue 14,7 % en 1999.

Au cadre permanent, les femmes sont principalement présentes dans les filières paramédicales (98,4 %), sociale (97,4 %) et administrative (52,6 %).

Leur emploi dans les filières dites « actives » figure dans le tableau ci-dessous

	1999	% dans la filière ou la spécialité	1998	% dans la filière ou la spécialité
- Transport – Mouvement	698	2,2 %	666	2,1 %
- Maintenance du matériel	210	1,0 %	219	1,1 %
- Service des trains	1 013	11,9 %	850	10,0 %
- Encadrement des établissements équipement	107	3,3 %	109	3,3 %
- Surveillance des installations électriques	44	1,0 %	47	1,1 %
- conduite	82	0,4 %	76	0,4 %

Pour le cadre permanent, la part des effectifs féminins dans les effectifs totaux de chaque collège professionnel est indiquée dans le tableau suivant :

	1999		1998	
	F	F / H + F	F	F / H + F
Cadres	2 922	15,5 %	2 678	14,6 %
Maîtrise	6.051	15,2 %	5 759	14,8 %
Exécution	10.772	9,9 %	10 416	9,5 %
Total	19.745		18.853	

Source : bilan social SNCF-1999

La structure du travail féminin est donnée par le tableau suivant.

	1999	1998
Cadres	14,8 %	14,2 %
Maîtrise	30,6 %	30,6 %
Exécution	54,6 %	55,2 %

Source : bilan social SNCF-1999

Embauches

La répartition des admissions au cadre permanent du personnel féminin s'établit comme suit :

	En 1999		En 1998	
	F	F / H + F	F	F / H + F
- Admissions directes (dont attachés)	1 071	17,6 %	770	13,8 %
- Ex apprentis	938	26,5 %	659	21,7 %
- Ex contractuels	3	0,3 %	2	0,2 %
	497	53,0 %	477	55,6 %

Avec un recrutement global constitué à 17,6 % de personnel féminin contre 13,8 % en 1998, la SNCF confirme sa tendance à une féminisation accrue.

2.2.2. A la RATP (source : rapport égalité professionnelle – RATP)

Les effectifs féminins (7289 femmes au 31 décembre 1998) sont en constante augmentation ces dernières décennies.

Depuis 1980, ils sont passés d'un peu moins de 15 % de l'effectif total à 18,2 % en 1998.

La progression la plus sensible est remarquée chez les femmes cadres (de moins de 16 % en 1980 à 21,9 % en 1998).

Depuis 1990, la part des femmes dans la population des cadres a évolué de la façon suivante.

	1990	1997	1998
Cadres supérieurs	7,0 %	8,7 %	9,1 %
Cadres	22,6 %	23,8 %	23,9 %
Total	20,5 %	21,7 %	21,9 %

Source : rapport égalité professionnelle 1998-RATP

Dans la catégorie maîtrise, les femmes sont les plus représentées dans le secteur administratif. Le taux d'emploi reste faible dans le secteur maintenance.

	1990	1997	1998
Maintenance		3,2 %	3,3 %
Exploitation	11,4 %	15,2 %	15,8 %
Administration	50,3 %	50,4 %	50,5 %
Total	18,7 %	20,5 %	20,6 %

Source : rapport égalité professionnelle 1998-RATP

Dans la catégorie opérateurs, la part des femmes est en faible progression. Elle diminue du reste dans le secteur administration.

	1990	1997	1998
Administration	48,3 %	40,7 %	40,0 %
Exploitation *	44,9 %	43,3 %	43,5 %
Maintenance	1,2 %	1,6 %	1,7 %
Conducteurs	4,9 %	11,0 %	11,8 %
Machinistes	5,5 %	6,1 %	6,4 %
TOTAL	15,3 %	16,9 %	17,2 %

* sauf conducteurs et machinistes

Source : rapport égalité professionnelle : 1998-RATP

L'évolution la plus marquante doit être relevée chez les conducteurs d'autobus avec une part de la population féminine passant de moins de 5 % en 1990 à près de 12 % en 1998.

Par contre, chez les machinistes (conducteurs de rames de métro et de RER), la tendance montre seulement une légère progression de la présence des femmes.

Pour le personnel sédentaire, on note depuis 1990 une diminution importante de la part des femmes dans les emplois administratifs, moindre dans les emplois d'exploitation.

Au sein des différents pôles d'activité de la Régie, le taux de féminisation est le suivant, par ordre d'importance décroissante :

- pôle social et international : 39,9 %
- pôle financier, gestion, développement : 31,7 %
- pôle service aux voyageurs : 21,3 %
- pôle maintenance, travaux et politique industrielle : 6,8 %

2.2.3. A Air France (source : bilan social – Air France)

La tendance au sein de la Compagnie est à un développement de la présence féminine qui se traduit dans un contexte de croissance de l'emploi, tant en termes d'effectifs que de pourcentage.

Depuis 1995, l'évolution de la part des femmes au sein de la population totale de la Compagnie est la suivante.

Année	1995	1996	1997	1998	1999
%	32,3	33,3	36,3	38,0	39,3

Les données tirées du bilan social 1999 de la Compagnie retracent l'évolution des effectifs féminins sur les trois dernières années et permettent de connaître notamment le pourcentage de femmes dans chacune des catégories socioprofessionnelles.

	Cadres	T.A.M.	Agent	Total PS	PNT	PNC	Total compagnie
1997	1 309	5 641	3 281	10 231	88	5 660	15 979
1998	1 409	5 903	3 671	10 983	103	6 740	17 828
1999	1 507	6 188	4 572	12 267	109	7 123	19 499
Total effectif 1999	6 389	15 489	13 224	35 102	3 684	10 812	49 598
% F/H 1999	23,60 %	40,0 %	34,6 %	35 %	3 %	66 %	39,3 %

Source : bilan social 1999 – Air France

Chaque catégorie voit ses effectifs féminins augmenter d'une année sur l'autre. C'est dans la catégorie agents que l'évolution en pourcentage du nombre de femmes a été la plus élevée (près de 25 % d'augmentation entre 1998 et 1999).

Les tableaux suivants indiquent la répartition de la population féminine du personnel navigant selon la structure de qualification.

Personnel navigant technique

	1997	1998	1999	% F/H
CDB	16	20	21	1,4 %
Officiers pilotes	69	81	85	5 %
Officiers mécaniciens	3	3	3	1 %
Total PNT	3 453	3 545	3 684	3 %

Personnel navigant commercial

	1997	1998	1999	% F/H
Chefs PNC	2	2	4	30 %
Chefs hôtesses	40	38	38	45 %
Instructeurs	87	92	100	50 %
Chefs de cabine principaux	196	242	266	40 %
Chefs de cabine	873	1 044	1 122	60 %
Hôtesses	4 462	5 322	5 593	70 %
Total PNC	8 742	10 216	10 812	66 %

Le tableau suivant indique la structure par secteur du travail féminin à Air France, c'est-à-dire le rapport entre l'effectif féminin de la catégorie professionnelle et l'effectif féminin total du secteur.

Cadres supérieurs	0,8 %
Cadres principaux	4,7 %
Cadres	6,9 %
Maîtrise/techniciens	50,4 %
Agents	37,3 %
PNT	
CDB	19,3 %
Officiers pilotes	78,0 %
Officiers mécaniciens	2,8 %
PNC	
Chefs PNC	0,1 %
Chefs hôtesse	0,5 %
Instructeurs	1,4 %
Chefs de cabine principaux	3,7 %
Chefs de cabine	15,8 %
Hôtesse	78,5 %

- A l'Établissement Public « Aéroports de Paris », la proportion de femmes employées est de 40 % en 1999.

3) Données européennes (Eurostat)

Selon les données Eurostat, en 1998, 12 % des travailleurs du secteur des transports terrestres de l'Union européenne étaient des femmes. La part des femmes est plus élevée dans les activités connexes de transport (30,9 %). Elle atteint 37,4 % dans le transport aérien.

Dans les transports terrestres, on relève des disparités importantes selon les Etats.

Le taux d'emploi des femmes était le plus élevé au Danemark et en Allemagne (17 %) et la plus faible en Grèce (2 %). Leur part est également peu élevée en Espagne et au Portugal (8 %.)

La tendance dans ce secteur est à un développement de la présence féminine. En effet, l'observation par classe d'âge montre que 20 % des travailleurs âgés de 15 à 24 ans sont des femmes dans les transports terrestres.

Les données sur la part des femmes dans les transports aux Etats-Unis d'Amérique montrent que la présence féminine est généralement plus développée qu'en Europe dans la plupart des sous-secteurs.

% Femmes Total économie	Etats	Transports stockage communication	Transports terrestres et par eau	Transports aériens	Activités connexes de transport
41,8	E 15	23,6	12,1	37,4	30,9
40,7	B	19,7	9,3	32	30,1
42,6	A	18,1	10,4	47,8	37
42,9	D	29,0	17,4	42,7	26,4
40,6	NL	22,2	14,1	31,4	33,4
36,1	I	18,1	9,7	24,9	32,5
44,8	UK	24	11,7	37,7	35,1
47,9	S	30,5	15,4	65,9	42,1
35,2	E	15,3	7,5	36	22,4
36,7	G	13,1	1,8	38,1	29,9
44,5	F	27,5	14,1	32,4	30
46,2	US	29,9	17,8	35,5	51,2

Données Eurostat. Part des femmes par mode dans les transports

4) Aspects qualitatifs

▪ Une lente féminisation du transport

L'évolution des vingt dernières années montre que la part des femmes dans les transports est passée de 16 % en 1982 à 20,5 % en 1999.

Si les différentes données précitées marquent une féminisation croissante du secteur des transports, cette féminisation est handicapée par le poids qu'occupent les métiers ouvriers et l'artisanat (plus de 60 % des effectifs des transports. En effet, de façon générale, dans l'activité économique, les métiers de service sont très majoritairement occupés par des femmes et les postes d'ouvriers par des hommes. La féminisation des métiers semble s'opérer avant tout dans l'encadrement où les femmes ne représentent encore que 16 % des effectifs (32 % dans l'ensemble de l'économie) et dans les postes d'employés où elles sont le mieux représentées (63 % dans les transports contre 76 % dans l'ensemble de l'économie). Pour chaque grande catégorie socioprofessionnelle, la présence des femmes est toutefois moins forte que dans l'ensemble de l'économie.

Les métiers de conduite de véhicules routiers lourds exigeaient autrefois des aptitudes physiques particulières ainsi que des compétences en matière de mécanique. Cela est moins vrai aujourd'hui grâce aux progrès techniques réalisés sur les camions et autocars et aux évolutions en matière de maintenance. Toutefois, les conducteurs de poids lourds doivent être toujours en mesure d'effectuer diverses opérations nécessitant une certaine force physique (changement d'une roue, bâchage et débâchage, chargement et déchargement de la cargaison).

D'autres raisons, d'ordre historique et social, peuvent être mises en avant : culture technicienne de certaines entreprises et poids de la tradition, importance des conditionnements familiaux et scolaires dès l'enfance, contraintes de déplacement et d'horaires etc....

Les mutations sociales et culturelles observée dans la deuxième moitié du XXe siècle et la place conquise dans nos sociétés avancées par la femme au travail depuis les années d'après guerre permettent d'envisager une poursuite de la féminisation de professions auparavant considérées comme réservées aux hommes.

En outre, de multiples exemples de métiers mobiles exercés par des femmes montrent que la question des déplacements et des contraintes horaires ne constitue plus réellement un obstacle.

Globalement, les femmes sont proportionnellement plus présentes dans les secteurs aériens et auxiliaires, où la part des ouvriers et artisans est la plus faible. La part des femmes est de près de 12 % dans les transports ferroviaires et routiers de marchandises et de 15 % dans les autres transports terrestres.

▪ **Une faible participation aux fonctions techniques, de conduite notamment**

Dans les métiers techniques, la part des femmes progresse pour tous les métiers de conduite mais reste faible dans le transport routier de marchandises. Chez les conducteurs d'engins de transport guidés (trains...), elle est généralement très faible, notamment à la SNCF (0,4%). Elle est plus élevée à la RATP (6,4 % de machinistes).

Parmi les conducteurs de véhicules de transport en commun, la part des femmes approche 10 % dans les transports urbains, voire 12 % à la RATP où elle a progressé de façon notable depuis 1984 (5,3 %).

Dans le transport aérien, si elle est prédominante pour le personnel de cabine, elle reste faible chez le personnel de conduite des aéronefs (3 % à Air France).

Parmi les autres métiers techniques, la part des femmes dans l'encadrement (ingénieurs et cadres techniques d'entreprises) est passée de 5,9 % en 1982 à environ 12 % en 1998.

La percée des femmes dans la population des cadres des transports et de la logistique est également sensible, leur part passant de 7,3 % à plus de 13 %.

Si la lente féminisation des transports se confirme, les femmes sont néanmoins une minorité à occuper des emplois de conduite, sans doute parce que ces emplois, considérés comme techniques et pénibles pour la plupart, attirent peu les femmes.

▪ **Des évolutions toutefois dans certaines professions**

Pourtant, aujourd'hui les femmes pourraient prétendre plus largement au métier de conductrice. Les obstacles objectifs ont été levés du fait du progrès technique rendant par exemple les véhicules plus faciles à manier.

L'évolution de la part des femmes dans les emplois de conduite d'autobus urbain ou interurbain traduit un net changement des mentalités dans les entreprises. A la RATP par exemple, où l'on comptait en 1967 moins de 1 % de femmes parmi les machinistes-receveurs, les divers obstacles et réticences à une féminisation de la profession se sont progressivement atténués.

Les entreprises de transport en commun de voyageurs sont sensibles au fait que les deux tiers de leur clientèle sont des femmes. Elles sont également confrontées au développement de diverses formes d'incivilité.

Aussi ces entreprises se félicitent généralement de l'apport des femmes dans des métiers qui sollicitent de plus en plus des qualités relationnelles.

Dans les quartiers difficiles, l'expérience montre que les femmes gèrent plus facilement les conflits avec les passagers. Dans les transports scolaires, leurs relations sont souvent moins conflictuelles avec les enfants.

En outre, il est avéré que leur conduite est généralement plus souple, plus économe et qu'elle occasionne moins d'accidents.

▪ **Des expériences incitatives**

Certaines incitations ont permis dans la période récente d'ouvrir plus largement aux femmes des possibilités d'emploi de conductrice d'autobus. Ainsi, au début des années quatre-vingt-dix, le Secrétariat du Droit des Femmes, en collaboration avec le Ministère du Travail, lançait une opération en zone rurale pour embaucher comme conductrices de bus scolaires, des femmes à la recherche d'un emploi.

Par ailleurs, les femmes semblent intéressées par des emplois à temps partiel auxquels les entreprises ont souvent recours pour répondre au surcroît des heures de pointe et à l'aménagement du temps de travail.

De nouveaux métiers apparaissent liés à la création de nouveaux services, assurés généralement mais non exclusivement par des emplois jeunes. Par exemple, le métier d'« agent d'ambiance », encore peu développé et qui consiste à aider, renseigner et dialoguer avec les usagers, est ouvert aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Dans le transport routier de marchandises, certaines entreprises confrontées depuis quelques années à des difficultés de recrutement de conducteurs routiers n'hésitent plus à recruter des femmes pour exercer cette profession.

Malgré les différentes évolutions observées, les femmes restent peu nombreuses à postuler pour ces métiers.

En outre, elles connaissent un taux d'échec au recrutement plus élevé à celui des hommes.

En effet, si les épreuves sont identiques, la sélection est basée sur des critères qui sembleraient les désavantager. Consciente de ce problème, la RATP a par exemple envisagé de retenir les candidates les plus motivées ayant échoué aux épreuves techniques en leur dispensant une formation plus longue afin d'améliorer leur conduite. (Cf. annexe : Conclusions de l'étude effectuée à la demande de la RATP : « Les bus ont-ils un sexe ? »).

Conclusion

A l'aube du 21^{ème} siècle, les caractéristiques socioprofessionnelles de la population travaillant dans le secteur des transports en France connaissent des évolutions perceptibles. Parmi les différentes évolutions, on peut mettre en avant, la tendance à un rajeunissement progressif de cette population, de manière contrastée toutefois selon les modes.

On peut également souligner la tendance à la plus grande féminisation d'un secteur qui reste encore traditionnellement masculin.

Certes, cette féminisation s'opère principalement dans les emplois administratifs et commerciaux et partant dans les secteurs qui en comptent le plus.

On observe néanmoins depuis quelques décennies une progression de l'emploi des femmes dans des professions qui ne leur étaient pas jusqu'alors accessibles.

Dans tous les métiers de conduite, considérés naguère comme étant réservés aux hommes, des femmes sont présentes aujourd'hui.

Même si leur nombre reste minime dans certains de ces métiers (conducteurs de locomotives par exemple) ou faible dans d'autres (conducteurs routiers ou pilotes d'avion), leur seule présence montre qu'il n'y a plus aucun métier des transports qui leur soit fermé. Le temps est loin où en 1907 la première femme devenue cochère de fiacre suscitait l'hostilité de ses collègues.

En conclusion, si les comparaisons quantitatives entre les Etats montrent que la France se situe à cet égard dans la moyenne, l'examen des données concernant l'emploi des femmes dans les pays nordiques nous incite à ne pas forcément nous satisfaire de notre position médiane actuelle entre pays d'Europe du Nord et pays d'Europe du Sud.

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LES TRANSPORTS

I – DONNEES STATISTIQUES

1. Données générales
2. Données spécifiques aux transports
3. Données concernant les Grandes entreprises nationales de transport.

II - ASPECTS QUALITATIFS

1. Mise en œuvre d'accords d'entreprise dans les GEN.
2. Reclassement des salariés inaptes dans les GEN.
3. Des expériences innovantes dans les entreprises du secteur privé du transport.

ANNEXES : 4

- A.1 . Les établissements assujettis dans le transport en 1998 – DARES
- A.2. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- A.3. Catégories d'emplois « exclus».
- A.4. Calcul du nombre de bénéficiaires
- A.5. Liste des actions d'aménagement de poste de travail réalisées en 1999 dans les transports grâce au soutien de l'AGEFIPH.

*

* *

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LES TRANSPORTS

Avec un taux d'emploi des personnes handicapées de 5,5 %, les établissements du secteur des transports assujettis à l'obligation d'emploi des handicapés approchent le taux légal de 6 %.

Le niveau relativement élevé du taux d'emploi par rapport à l'ensemble des établissements qui n'est que de 4 %, s'explique en partie par la proportion importante dans les transports de travailleurs mobiles, exclus légalement de l'obligation.

Il peut s'expliquer également par les efforts effectués au cours de la décennie qui s'achève par les Grandes Entreprises Nationales.

Ces dernières mettent en œuvre, des accords d'entreprise qui constituent le cadre d'une action coordonnée et permanente en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

Elles sont en outre tenues à une obligation particulière de reclassement de leurs salariés devenus inaptes à leur emploi, que ceux-ci soient ou non reconnus travailleurs handicapés.

De leur côté, un certain nombre d'entreprises du secteur privé du transport mettent en œuvre dans le cadre de partenariats avec différents organismes et associations des actions exemplaires d'insertion.

Toutes les actions mises en œuvre ne pouvant être signalées, ont été citées certaines expériences paraissant devoir être mises en avant et dignes d'être tout particulièrement encouragées

I – Données statistiques

1. Données générales

Depuis la loi du 10 juillet 1987, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique aux établissements de 20 salariés ou plus.

En 1998, sur les 120 000 établissements d'au moins 20 salariés que compte le secteur privé, 91500 sont assujettis à l'obligation. Ces établissements assujettis emploient 7,8 millions de personnes, dont 220 000 travailleurs handicapés.

Le taux d'emploi dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées se situe en 1997, comme les années précédentes, autour de 4%. Il était de 3,76% en 1991.

La stabilité observée depuis 1993 est en partie liée à l'utilisation d'un nouveau fichier des établissements : les établissements contactés pour la première fois au titre de la collecte 1996 présentent un taux d'emploi inférieur à la moyenne.

L'évolution générale des taux d'emploi des personnes handicapées est cependant plus favorable que ne laissent supposer les données précédentes.

En effet, les établissements de moins de 20 salariés, non assujettis à l'obligation d'emploi, bénéficient depuis plusieurs années d'un flux d'embauche élevé de travailleurs handicapés : en trois ans, les recrutements ayant bénéficié d'une prime de l'AGEFIPH ont concerné près de 65000 personnes handicapées.

De manière générale, les travailleurs handicapés ainsi employés sont majoritairement des hommes (trois hommes pour une femme environ). Ils sont plus âgés que la moyenne de la population salariée. Les ouvriers, souvent non qualifiés, restent majoritaires.

Deux catégories de travailleurs handicapés dominent, parmi les quatre catégories reconnues par la loi : les accidentés du travail et ceux dont le handicap a été reconnu par une commission départementale, la COTOREP (respectivement 38 et 52 % du total en 1998). La situation à cet égard s'est progressivement inversée au fil des années puisque les proportions étaient de 55 % d'accidentés du travail et de 32 % de COTOREP en 1990.

Cette évolution est principalement imputable à deux facteurs : d'une part, le déclin relatif dans l'emploi total des secteurs industriels, principaux employeurs des accidentés du travail, d'autre part, les dynamiques démographiques propres à chacune de ces deux catégories. Les accidentés du travail, plus âgés, partent à la retraite alors que les embauches concernent, pour l'essentiel, l'autre catégorie.

Par ailleurs, les invalides pensionnés représentent 8 % du total. Ils se distinguent par l'importance de leur taux de féminisation (56 %) et la proportion d'employés en leur sein.

Enfin, les mutilés de guerre et assimilés, catégorie en déclin et quasi-totalement masculine se caractérisent par un âge élevé (50 ans en moyenne) et un niveau de qualification supérieur à celui des autres catégories.

Comment les établissements s'acquittent-ils de l'obligation d'emploi des handicapés ?

Pour s'acquitter de son obligation d'emploi, un établissement a le choix entre l'emploi direct de travailleurs handicapés, le recours à la sous-traitance au profit d'un atelier protégé ou d'un centre d'aide pour le travail, à hauteur de 50 % de son obligation au maximum, le versement d'une contribution à l'Association pour la Gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ou la conclusion d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux.

En 1998, 31 % des établissements atteignent ou dépassent le seuil d'emploi légal (6 %) par le seul emploi direct et 8 % d'entre eux combinent emploi direct et sous-traitance.

A l'opposé, 37 % des établissements assujettis n'emploient aucun travailleur handicapé, et 21 % restent en deçà du seuil d'emploi légal. Ces établissements remplissent leurs obligations légales en versant une contribution à l'AGEFIPH. Enfin, 3 % des établissements se situent dans le cadre d'un accord.

2. Données spécifiques aux transports-Source : DARES- (cf. tableau annexe 1)

Les données communiquées par le Ministère de l'Emploi (DARES) concernent les établissements du secteur des transports, assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la loi du 10 juillet 1987. Il s'agit par intégration de ceux dont l'emploi proratisé est égal ou supérieur à 20, une fois pris en compte les emplois exclus.

Avec 3 060 établissements assujettis, employant 339 530 salariés et 18 654 unités bénéficiaires, les transports représentent 3 % de l'ensemble des établissements assujettis, 5 % des salariés de ces établissements et 6 % des unités bénéficiaires.

Le taux d'emploi y est plus élevé que dans l'ensemble des établissements assujettis : il est de 5,5 % contre 4 % pour l'ensemble.

Il est peut-être sous-estimé compte tenu que dans les grandes entreprises nationales comme la SNCF, l'effectif de salariés handicapés apparaît « en excédent » par rapport au taux légal, ce qui peut entraîner l'absence de prise en compte de certains éléments.

Le taux d'emploi ainsi que la bonne représentation en termes d'unités bénéficiaires font apparaître une situation plus favorable que dans l'ensemble de l'économie.

Toutefois, les emplois exclus¹ de l'obligation d'emploi des handicapés dans ce secteur représentent 36 % du total des emplois, et jusqu'à près de trois de ces emplois sur cinq dans les établissements de 500 salariés et plus.

Ce dernier élément tend à minorer fortement l'obligation du secteur et explique, pour une part, le niveau relativement élevé du taux d'emploi.

* * *

Les travailleurs handicapés salariés dans le transport sont des hommes pour la quasi-totalité (91 %), soit beaucoup plus que dans la population des salariés handicapés de l'ensemble des établissements assujettis où l'on compte 73 % d'hommes.

L'âge moyen de ces travailleurs handicapés est de 45 ans, comme dans l'ensemble de l'économie.

A l'inverse, l'âge moyen des femmes handicapées, salariées du transport (49 ans) est plus élevé (45 ans environ dans l'ensemble de l'économie).

Comme dans la population de l'ensemble de l'économie, les handicapés reconnus par la COTOREP et les accidentés du travail représentent 9 sur 10 des 4 catégories de bénéficiaires désignés par la loi de 1987 ; la répartition de ces deux groupes est cependant très différente : 64 % des travailleurs handicapés du transport sont des handicapés reconnus par la COTOREP ; cette proportion est plus élevée que dans l'ensemble de l'économie où, bien qu'également majoritaires, ils ne représentent que 52 % du total.

Les accidentés du travail ne représentent donc qu'un quart des salariés handicapés du transport contre 38 % des salariés handicapés de la population totale des handicapés salariés dans les établissements assujettis.

3. Données concernant les Grandes entreprises nationales de transport.

Données des bilans sociaux sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Les bilans sociaux des Grandes entreprises nationales fournissent des données sur les effectifs d'agents handicapés en service au 31 décembre de chaque année. Ces bilans donnent également le nombre d'agents handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise.

¹ Les salariés occupant certaines catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières, déterminées par décret ne sont pas comptés dans l'effectif total servant de base de calcul au quota d'obligation d'emploi. La liste de ces emplois « exclus » figure en annexe III.

On remarquera que parmi ces emplois figurent les emplois itinérants ou mobiles du transport ainsi que l'emploi de docker.

Les Grandes entreprises nationales sont en effet tenues, outre le respect de l'obligation légale d'emploi d'un quota de 6 % de travailleurs handicapés, à une obligation statutaire de reclassement des salariés devenus inaptes à leur emploi à la suite d'un accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ces salariés devenus inaptes à la suite d'un accident du travail peuvent bénéficier de la reconnaissance de travailleurs handicapés dès lors qu'ils présentent une incapacité supérieure ou égale à 10 %.

Sur les trois dernières années, une évolution contraire se dessine dans chacune de ces GEN. D'une part, le nombre de travailleurs handicapés au sens COTOREP est en augmentation, d'autre part, le nombre de handicapés inaptes à la suite d'un accident du travail est en régression. Cette évolution apparaît toutefois heurtée.

A la SNCF, les indicateurs du bilan social mentionnent le nombre d'unités bénéficiaires déclarées. (cf. annexe 4 pour le mode de calcul).

	1997	1998	1999
Nombre de handicapés en service Au 31/12 de l'année considérée (nombre d'unités bénéficiaires)			
Cadre permanent	5 506	5 586	5 681
Contractuels	251	219	226
Total	5 757	5 805	5 907
Handicapés suite à AT	520	629	423

A la RATP, le bilan social indique le nombre d'agents handicapés employés.

	1997	1998	1999
Nombre de travailleurs handicapés	571	525	606
Travailleurs handicapés suite à accident de travail dans l'entreprise	462	470	444

A la fin de l'exercice 1999, le nombre de personnes en situation de handicap est de 606 dans l'entreprise. L'origine des handicaps est la suivante : 160 agents reconnus COTOREP (38 A – 99 B – 23 C) – 444 agents avec une IPP > 10 et 2 agents mutilés de guerre et assimilés.

Le bilan 1999 des actions prévues par l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés donne des chiffres relatifs au nombre d'unités bénéficiaires employées depuis le 31 décembre 1992.

Les données permettent de mesurer l'évolution intervenue depuis la conclusion du premier accord d'entreprise sur l'insertion des handicapés.

	Base 1 ^{er} accord (31 déc. 1992)	Fin 1998	Fin 1999
Nombre d'unités bénéficiaires employées :	645	779	767
▪ Reconnus COTOREP	95	282	300
▪ Titulaires d'une rente AT > 10 %	538	475	450
▪ Contrats avec le secteur protégé	-	19	17
▪ Nombre d'unités pour atteindre 6 %	321	76	64

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés qui était de 4 % au 31 décembre 1992 atteint 5,5 % en 1998

A la Compagnie Air France, le projet de bilan social 1999 fait état d'une très nette augmentation du nombre de handicapés employés depuis 1997.

	1997	1998	1999
Travailleurs handicapés COTOREP	265	384	469
Handicapés à la suite d'accidents du travail	528	471	396
Nombre total de pensionnés à titre quelconque	707	627	711

Le bilan relatif à l'insertion des personnes handicapées en 1999 indique le nombre et la répartition des unités bénéficiaires.

COTOREP	771,07	52 %
Rente accident du travail	392,28	27 %
Invalité	207,40	14 %
Autres	20,92	1 %
Secteur protégé	83,259	6 %
Total	1 474,92	100 %

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est de 4,75 % en 1999. Ce taux est en évolution constante (4,21 % en 1997, 4,37 % en 1998).

II - ASPECTS QUALITATIFS.

1. Mise en œuvre d'accords d'entreprise dans les Grandes Entreprises Nationales.

Conformément aux possibilités de la loi du 10 juillet 1997, chacune des trois Grandes entreprises nationales a conclu depuis 1991 plusieurs accords d'entreprise permettant la mise en œuvre de mesures spécifiques destinées à favoriser l'insertion des handicapés dans l'entreprise.

Ces accords collectifs, signés généralement par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, sont conclus, à chaque fois pour une période tri-annuelle.

De manière générale, les différents accords conclus prévoient différentes mesures d'insertion et d'adaptation des handicapés :

- Embauchage en milieu ordinaire de travail avec adaptation ou transformation du poste de travail envisagé et de son environnement,
- Recherche systématique des postes de travail,
- Intégration et formation des handicapés et information de l'ensemble des acteurs concernés,
- Action d'adaptation aux mutations technologiques,
- Réorientation et reconversion des agents déclarés médicalement inaptes à leur emploi,
- Mise en œuvre de solutions de partenariat et passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur protégé agréé.

➤ **Plan d'embauche**

De manière prioritaire, les actions prévues par les différents accords d'insertion des handicapés portent sur l'embauche en milieu ordinaire de travail.

A la SNCF, l'accord du 5 novembre 1998 qui porte sur la période de 1999 à 2001 se fixe comme objectif le recrutement d'un minimum de 240 travailleurs handicapés pendant sa durée d'application.

Des objectifs sont fixés contractuellement avec les directions centrales et régionales ; Celles-ci doivent recruter un nombre de travailleurs handicapés au moins égal à 5 % du nombre des embauchages dans des emplois autres que les emplois exclus (y compris les emplois-jeunes).

A la RATP, l'accord concernant la période 1998-2000 prévoit le recrutement de 60 personnes handicapées (en moyenne 20 personnes par année).

A Air France, l'accord portant sur la période 2000-2002 prévoit également l'embauche d'un minimum de 60 travailleurs handicapés. L'objectif affiché est d'atteindre ainsi le quota de 6 %.

➤ **Mise en place d'une organisation particulière**

Parmi les orientations importantes prévues par les différents accords, figure l'amélioration de la qualité de l'accueil et du suivi de l'intégration des travailleurs handicapés.

Les Grandes entreprises se sont ainsi dotées d'une structure ad hoc. Ainsi, la SNCF dispose, au sein de la Direction des Ressources humaines, d'une mission centrale chargée de l'animation. Le dernier accord prévoit la désignation dans chaque établissement d'un correspondant de cette mission centrale.

La désignation d'agents facilitateurs est également prévue.

A la RATP, une mission Insertion des personnes en situation de handicap travaille en liaison avec des correspondants insertion propres à chaque département.

A Air France, la Mission d'Insertion pour les Personnes handicapées est responsable de l'animation et du suivi de la politique de l'entreprise à l'égard des travailleurs handicapés. Existe également au sein du Service Mobilité un service support chargé d'accueillir des salariés en grande difficulté et dont la réinsertion professionnelle est difficile.

➤ **Implication de tous les acteurs**

Ces différentes structures d'appui et d'accompagnement mettent en œuvre un étroit partenariat entre les différents acteurs du terrain : DRH, services sociaux et médecine du travail, organisations syndicales, CHSCT et Comité d'entreprise.

Elles recherchent l'implication des salariés à tous les niveaux de responsabilité : opérateurs, encadrement de proximité, hiérarchie.

Des actions de sensibilisation sont ainsi organisées (appel par exemple à une troupe théâtrale à Air France)

➤ Développement de partenariats

Toutes les entreprises développent des partenariats avec des associations de reclassement professionnel afin d'aider à la formation qualifiante des personnes en reconversion. Elles font appel de manière plus traditionnelle à des prestations sous-traitées au secteur protégé (centres d'aide par le travail- ateliers protégés)

Cette modalité intervient à Air France par exemple à hauteur de 5,64 % des unités bénéficiaires.

Dans le cadre de l'accord 2000/2002, chaque établissement s'engage à confier dès la première années de l'accord, au moins un marché au secteur protégé, sur des contrats de fourniture ou de sous-traitance qu'il sous-traite déjà.

➤ Des actions innovantes

Dans la région niçoise, la mise en place d'une unité d'insertion est prévue dans le cadre du nouvel accord conclu à Air France. Cette unité qui fonctionnera en partenariat avec Air France et des organismes spécialisés sera ouverte à terme à l'ensemble des grandes entreprises du département des Alpes-Maritimes.

Elle visera à donner aux personnes handicapées en difficulté professionnelle de nouvelles conditions d'insertion, dans le cadre d'une prise en charge globale de l'individu (redynamisation, construction d'un projet, autonomie, employabilité, etc....)

La RATP apporte notamment son soutien à un programme de formation professionnelle destiné à faciliter l'insertion des infirmes cérébraux, soit en milieu ordinaire de travail, dans l'entreprise ou dans d'autres secteurs d'activité, ou encore en milieu de travail protégé.

Elle poursuit également une action favorisant l'insertion professionnelle des personnes déficientes intellectuellement en offrant la possibilité de bâtir un projet professionnel par une formation sous tutorat dans une entreprise et de bénéficier d'un suivi adapté.

L'originalité de ce dispositif est de s'adresser à des personnes ne relevant ni pleinement du milieu ordinaire de travail ni, de façon évidente, du milieu protégé.

La SNCF se propose d'engager des partenariats nouveaux avec le secteur protégé. Ces partenariats pourront prendre, entre autres formes, celle de la mise à disposition de compétences.

2-Reclassement des salariés inaptes dans les GEN

Conformément à la législation, les entreprises doivent proposer à tout salarié déclaré inapte par la médecine du travail « un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail.

Ce nouveau poste doit être « aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail ».

Les entreprises publiques ont par ailleurs une obligation statutaire de reclasser leurs salariés.

A la RATP, chaque année, 150 à 200 agents sont déclarés inaptes par la médecine du travail. Parmi les 40.000 agents de l'entreprise, les 11.000 machinistes et les 3.500 conducteurs de métro et de RER, dont les postes à responsabilité exigent une excellente condition et des aptitudes très pointues sont les plus concernés.

Le réseau bus est le secteur le plus touché de l'entreprise, 65 % des décisions médicales d'inaptitude définitive concernant les machinistes.

Cette proportion élevée est à mettre en relation avec la dégradation de l'environnement auquel sont confrontés quotidiennement ces agents (agressions, incivilités....)

Un nouveau dispositif de reclassement, fondé sur la requalification professionnelle des agents invalides a été mis en place à la RATP.

A travers un dispositif de formation adapté, l'entreprise propose à ses agents un reclassement sur d'autres postes qualifiés de type administratif ou commercial.

Depuis la mise en place du nouveau dispositif en 1996, le nombre de postes peu qualifiés destinés au reclassement des salariés inaptes a considérablement baissé. Gardiennage des bâtiments, transport de courriers ou maintenance dans les ateliers restent réservés aux seuls agents dont les aptitudes ne permettent pas d'envisager une requalification.

A la SNCF, le nouvel accord d'entreprise prévoit de ne plus comptabiliser les actions menées en direction des agents devenus définitivement inaptes à leur emploi et non déclarés COTOREP.

Ainsi, les différentes directions régionales ont-elles prolongé le programme local régional d'insertion des handicapés déclinant l'accord cadre national, par une « charte régionale des agents inaptes ».

Lorsqu'un agent est déclaré inapte définitif à son poste, une recherche de reclassement est d'abord effectuée au sein de l'établissement dont il dépend. En cas d'insuccès de cette démarche, la région SNCF prend en charge le dossier. Grâce à un système de bourse des emplois au niveau régional, un établissement d'accueil sera recherché après que des réunions de reclassement aient permis de rechercher des solutions.

La mise en œuvre de ce processus s'effectue à travers l'implication de la hiérarchie et le partenariat des différents acteurs concernés : Directeur des ressources humaines, conseiller d'orientation, psychologue, médecin, assistantes sociales, membres du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

A Air France, l'accent est également mis sur le reclassement des salariés inaptes. Les personnels navigants devenus inaptes se voient offrir des possibilités de reconversion dans des postes sédentaires.

Le maintien dans l'emploi constitue la mesure prioritaire prévue par l'accord d'entreprise sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées qui n'opère pas de distinction à cet égard entre les salariés déjà handicapés et les salariés devenus inaptes.

Les salariés bénéficient du concours des personnes du « service support » dont l'activité au sein du service mobilité de l'entreprise vise, en liaison avec la Mission Insertion des personnes handicapées, à accompagner les salariés en difficulté dans leur réinsertion socioprofessionnelle.

3-Des expériences innovantes dans des entreprises du secteur privé du transport

Il n'existe pas d'étude approfondie fournissant des éléments d'ordre qualitatif sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises du secteur privé du transport.

Les rapports de branche sur l'emploi n'abordent pas cette question.

Seuls peuvent être mentionnés d'une part des éléments relatifs aux interventions de l'AGEFIPH qui concernent également les entreprises du secteur public ainsi qu'un certain nombre d'exemples ayant fait l'objet d'une diffusion dans la presse générale ou spécialisée .

Le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, AGEFIPH, intervient auprès des entreprises ayant un projet d'insertion professionnelle de personnes handicapées. Sa mission, définie par la loi est de « favoriser par ses moyens financiers, l'emploi ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail ».

En 1999, les interventions de l'AGEFIPH auprès des entreprises privées et publiques de transport sont au nombre de 1922. Elles concernent en majorité, hors primes d'insertion (1670 primes attribuées), des aménagements de postes de travail (121 interventions) et dans une moindre mesure des aides forfaitaires pour le maintien dans l'emploi (62 interventions) ou pour la formation (29 interventions).

L'annexe 4 présente les interventions réalisées en 1999 pour l'AGEFIPH en matière d'aménagement de postes de travail.

Si les interventions sont très diverses et portent dans la plupart des cas sur des opérations d'aménagement de postes de travail sédentaires, un certain nombre de ces aménagements concernent le poste de conduite de conducteurs routiers, de conducteurs receveurs de transports en commun, de chauffeurs-livreurs ou de conducteurs de taxi.

En effet, bien que la profession de conducteur soit exclue du quota d'embauche des personnes handicapées, certaines entreprises de transport ont mis en œuvre une démarche d'insertion de travailleurs handicapés dans des emplois de conduite.

Plusieurs exemples peuvent être mis en exergue :

En région Rhône-alpes, une expérience de formation de handicapés au métier de conducteur scolaire a été réalisée dans le cadre d'une convention avec l'AGEFIPH, d'une subvention du Conseil Régional ainsi que de l'ANPE.

Sur une soixantaine de candidats sélectionnés initialement par les structures d'accueil (ANPE, ADAPT, ADIPSH), seuls 10 ont franchi le passage des tests et seuls 7 ont suivi l'ensemble de la formation et intégré une entreprise. Le montage de ce dossier a nécessité une année car ce domaine implique une approche spécifique.

Par ailleurs, il a fallu convaincre les professionnels en apportant des garanties solides sur la réalisation de la formation.

Une entreprise de transport interurbain de voyageurs, filiale d'un grand groupe, emploie 120 personnes, dont 85 % de conducteurs. Aussi, ses obligations d'emploi de travailleurs handicapés sont-ils de l'ordre de l'unité.

Elle n'en emploie pas moins plusieurs personnes handicapées, dont deux conducteurs de transports en commun, titulaires au moment de leur embauche de permis D.

En outre, sur les quatre emplois jeunes embauchés par cette entreprise, deux sont des personnes handicapées, une hôtesse d'accueil déficiente visuelle et un agent de conduite et de proximité handicapé physique.

Une personne handicapée d'un doigt à la suite d'une malformation congénitale et de problèmes de dos qui avaient motivé son licenciement pour inaptitude médicale de l'entreprise où elle travaillait auparavant a été embauchée en qualité de conducteur de transports scolaires à temps partiel. Le coût de formation (permis D) évalué à 10.000 F a été pris en charge à part égale par l'ANPE, l'entreprise et l'AGEFIPH. Est venue s'ajouter une formation interne à l'entreprise et des heures de stages prises en charge par l'ANPE.

Dans une entreprise de transport routier de marchandises, un véhicule poids lourd de 40 tonnes a été spécialement équipé pour permettre à un conducteur salarié gravement

handicapé à la suite d'un accident du travail de surmonter son handicap et de reprendre le volant.

Outre des commandes manuelles (d'embrayage, de frein et d'accélérateur), le tracteur est muni d'une sorte d'ascenseur permettant au conducteur de s'installer au volant.

Cet aménagement a occasionné 40.000 F de dépenses supplémentaires dont une partie a été financée par l'AGEFIPH.

Un conducteur routier devenue handicapé à la suite d'un accident du travail a bénéficié d'un soutien de la FNATH afin de devenir chauffeur de taxi.

Afin qu'il puisse passer son examen, son véhicule personnel a été aménagé grâce au concours de l'AGEFIPH (doubles pédales).

La liste de ces exemples est sans doute succincte, mais chacun d'eux témoigne d'une volonté forte et partagée de réussir une démarche d'insertion qui constitue au départ un véritable défi.

Ces quelques cas témoignent également de la souplesse dont un organisme comme l'AGEFIPH fait preuve dans ses aides aux travailleurs handicapés, en prenant en compte, sans a priori, leurs besoins spécifiques.

Il ne faut toutefois pas omettre le fait que la plupart des mesures d'insertion à l'emploi de handicapés concernent des salariés affectés à des emplois sédentaires.

Certaines d'entre elles peuvent être également novatrices telles que le recours au télétravail pour des personnes dont le handicap gêne les déplacements ou encore la mise en accessibilité du poste d'agent de réservation pour des personnes non-voyantes, grâce à un logiciel spécial et à un clavier en braille.

ANNEXE 1

Les établissements assujettis dans le transport et ensemble en 1998 selon la taille

	20-49	50-99	100-199	200-499	500 et +	Total
Etablissements assujettis transports	1 229	788	619	324	56	3 016
% ligne	0,41	0,26	0,21	0,11	0,02	1,00
Total des établissements assujettis	56 411	18 195	10 229	4 931	1 658	91 424
% ligne	0,62	0,20	0,11	0,05	0,02	1,00
Part du transport	0,02	0,04	0,06	0,07	0,03	0,03
Salariés du transport dans les établissements assujettis	39 212	44 174	46 444	70 740	138 960	339 530
Total salariés dans les établissements assujettis	1 742 222	1 176 364	1 293 249	1 983 626	1 735 188	7 330 649
Part des transports	0,02	0,04	0,04	0,04	0,08	0,05
Emplois exclus dans le transport	3 809	12 107	35 287	49 842	83 349	184 393
Total des emplois exclus	49 103	80 193	118 016	111 622	149 792	508 726
Part du transport	0,08	0,15	0,30	0,45	0,56	0,36
Unités bénéficiaires dans le transport	774	1 219	2 227	4 842	9 592	18 654
% ligne	0,04	0,07	0,12	0,26	0,51	1,00
Total des unités bénéficiaires	66 405	49 829	48 921	54 854	75 709	295 718
% ligne	0,22	0,17	0,17	0,19	0,26	1,00
Part du transport	0,01	0,02	0,05	0,09	0,13	0,06
Taux d'emploi dans le transport	1,97	2,76	4,8	6,84	6,9	5,49
Taux d'emploi dans l'ensemble des établissements	3,81	4,24	3,78	3,96	4,36	4,03

ANNEXE 2

BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

- Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP :
 - Catégories A : handicap professionnel temporaire qui permet d'escompter Une adaptation satisfaisante à l'emploi exercé.
 - Catégorie B : handicap professionnel modéré et durable entraînant une Limitation permanente de l'adaptation professionnelle.
 - Catégorie C : handicap grave pouvant nécessiter un aménagement Important du poste de travail.

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente.

- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

- Les veuves de guerre, orphelins de guerre, sous certaines conditions.

ANNEXE 3

Liste des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières Exclues de l'assiette d'assujettissement

Numéro de la nomenclature	Intitulé de la nomenclature
38-62	Personnel navigant technique de l'aviation civile
38-63	Officiers de la marine marchande
48-02	Maîtres d'équipage
52-23	Ambulanciers
53-15	Pompiers
53-17	Agents de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine, les gardiens de musée et les gardiens de nuit
54-41	Contrôleurs des transports
54-45	Agents et hôtessees d'accompagnement, excepté les hôtessees d'accueil ou d'information au sol
55-10	Vendeurs de grands magasins
62-34	Monteurs qualifiés en charpente métallique
62-41	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics
62-42	Ouvriers qualifiés du travail du béton
62-43	Conducteurs qualifiés d'engins de chantier du bâtiment et des travaux publics
62-44	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics
62-45	Mineurs de fond qualifiés
62-46	Ouvriers qualifiés de l'extraction
63-31	Charpentiers en bois qualifiés
63-41	Maçons qualifiés
63-43	Couvreurs qualifiés
64-11	Conducteurs routiers et grands routiers
64-12	Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun
64-15	Conducteurs, livreurs, coursiers salariés
65-11	Conducteurs d'engins lourds de levage
65-12	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
65-13	Dockers
65-22	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés
65-31	Matelots de marine marchande
65-32	Capitaines et matelots, timoniers de la navigation fluviale
67-41	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton
67-42	Aides-mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction
68-41	Ouvriers non qualifié du gros œuvre du bâtiment
69-11	Conducteurs d'engins agricoles et forestiers
69-21	Marins-pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

ANNEXE 4 –

CALCUL DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES

Les entreprises assujetties sont tenues d'employer, à plein temps ou à temps partiel, des bénéficiaires dans la proportion de 6 % de l'effectif total des salariés.

Le nombre de bénéficiaires est arrondi à l'unité inférieure.

Cet effectif total est calculé selon les modalités définies pour l'assujettissement aux comités d'entreprise. Toutefois, doivent être pris en compte dans ce quota :

- d'une part, les apprentis reconnus handicapés ;
- d'autre part, pour une à plusieurs unités les handicapés remplissant certaines conditions.

L'article D. 323-2 C. trav . définit les catégories de bénéficiaires comptant pour au moins une unité, et pour au moins deux unités, l'année de leur embauche et l'année suivante :

1°) En fonction de l'importance du handicap :

- les travailleurs handicapés classés par la COTOREP comptent, en catégorie B pour une unité et demie, en catégorie C pour deux unités et demie.
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle comptent pour une unité et demie si le taux d'incapacité permanente est compris entre 66,66% et 85% et pour deux unités et demie au-delà.

2°) En fonction de l'âge

Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP âgés de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans comptent pour une demi-unité supplémentaire.

3°) En fonction d'une formation en entreprise

Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP suivant une formation professionnelle au sein de l'entreprise sont comptés pour une demi-unité supplémentaire dans la mesure où le cycle de formation est d'au moins 500 heures pour l'année pendant laquelle la formation est effectuée.

4°) En fonction du placement antérieur

Les travailleurs handicapés embauchés à leur sortie d'un atelier protégé, d'un centre d'aide par le travail, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un institut médico-professionnel, sont comptés pour une demi-unité supplémentaire.

Les travailleurs handicapés embauchés à la sortie d'un centre de formation professionnelle sont comptés pour une demi-unité supplémentaire pendant l'année de leur embauche et l'année suivante.

**DELOCALISATION A L' ETRANGER ET PRATIQUES APPARENTEES DANS LES
TRANSPORTS**

PRESENTATION DU RAPPORT

Lors d'une réunion de préparation du rapport social au mois de juin 2000, les membres de la Commission sociale du CNT ont émis le souhait que la question des délocalisations à l'étranger dans les transports soit retenue dans le cadre des thèmes complémentaires traités cette année.

En effet, certaines pratiques récentes de la part d'entreprises françaises quittant le territoire national ou ayant recours à des personnels étrangers de conduite placés sous des conditions sociales étrangères, constituent un sujet de préoccupation pour tous les professionnels du transport ainsi que pour les salariés et leurs organisations syndicales.

Cette préoccupation a déjà été abordée au sein du CNT pour le transport routier (rapport sur les pratiques de l'entreprise W.Betz -M. Moll-1999-; plus récemment, groupe de travail présidé par M. François Yverneau de la FGTE -CFDT sur les conducteurs des pays de l'Est)

La Commission sociale souhaitant que la question des délocalisations soit abordée de manière transversale aux différents modes de transport concernés par ce phénomène, un groupe de travail réunissant les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales représentatives dans les transports maritimes, aériens et routiers ainsi que les différentes administrations concernées a été constitué à l'automne 2000.

Les travaux de ce groupe ont débouché sur les principales conclusions suivantes :

Une distinction essentielle doit être faite sur le plan des stratégies des entreprises entre le choix de l'implantation à l'étranger pour des raisons d'expansion et de conquête des marchés et celui de la délocalisation répondant avant tout au souci de bénéficier de conditions sociales et fiscales avantageuses.

Une autre distinction fondamentale est celle des délocalisations juridiquement non contestables et des pratiques illicites de délocalisation qui donnent fréquemment lieu à condamnation de la part des juridictions pénales.

Pour les personnels mobiles, les délocalisations prennent souvent dans les transports des formes particulières, qu'il n'est pas toujours évident d'appréhender.

Si l'utilisation dévoyée de l'affrètement de véhicules étrangers avec leurs équipages est la principale forme rencontrée, d'autres pratiques litigieuses peuvent avoir cours.

Les différentiels de compétitivité entre les différents Etats, liés notamment à des distorsions fiscales et sociales peuvent inciter certaines entreprises à faire le choix de la délocalisation.

Ces délocalisations ont des répercussions sur le plan économique et social, notamment sur l'emploi, bien que l'absence de données quantitatives ne permette pas d'en apprécier l'ampleur actuelle dans la plupart des modes de transport concernés..

Compte-tenu de ces conséquences, souvent préjudiciables à notre économie et à nos emplois, le groupe de réflexion souhaite mettre l'accent sur la nécessité de mener à terme les efforts d'harmonisation entrepris dans différents domaines, au niveau européen notamment, afin de mieux accompagner l'ouverture des marchés.

Au niveau national, les réglementations existantes doivent être mieux appliquées et les services de contrôle doivent s'adapter à la libéralisation du cabotage et se préparer à l'élargissement du marché européen..

Les juridictions, déjà sensibilisées à certaines dérives en la matière, doivent poursuivre leur action répressive afin de dissuader les entreprises de recourir à des pratiques illicites de délocalisation.

* * *

. La révélation de certaines pratiques d'entreprises de transport relance le débat sur les délocalisations et sur leurs méfaits réels ou supposés.

L'un des risques soulignés par les différentes organisations professionnelles et par les médias est le fameux « dumping social », dont l'affaire Hoover a contribué à faire craindre les effets.

Le risque en Europe proviendrait des écarts encore importants entre les coûts du travail de certains pays membres.

Ce risque paraît souvent exagéré pour deux raisons principales.

D'une part, les différences de coût du travail sont atténuées par les variations de productivité, auxquelles s'ajoutent les inégalités en matière de qualité des produits et de réputation.

D'autre part, la menace d'une concurrence poussant au moins-disant fiscal et social doit être relativisée : dans les choix d'implantation des entreprises, la motivation de la main-d'œuvre locale, l'existence d'infrastructures appropriées sont des éléments de décision importants.

En réalité, la dimension la plus importante du problème ne porte pas sur la concurrence en Europe, mais sur celle qui vient des pays en développement à bas salaire.

La réaction à ce risque peut opposer les Européens entre eux comme en témoigne le conflit lié à l'emploi par l'armateur britannique P&O de marins chinois à des conditions salariales très inférieures à celles des marins européens

Si la concurrence internationale devient plus vive entre Etats, la compétitivité des entreprises repose de plus en plus sur la qualité, la fiabilité et la sophistication des produits et services. Aussi, il est important de souligner l'intérêt pour les entreprises françaises d'anticiper les mouvements économiques pour s'adapter à la globalisation des échanges et, par conséquent, de favoriser toutes les stratégies nécessaires visant à son développement harmonieux. Les politiques économiques doivent accompagner cette évolution en développant des plans ambitieux dans les domaines de la formation, de l'innovation et de la recherche.

Telles paraissent être les conditions pour que notre système actuel de protection sociale puisse être préservé tout en garantissant la compétitivité de nos entreprises.

Ce défi nécessite afin d'être relevé avec succès l'implication de tous les acteurs concernés, chefs d'entreprises et leurs organisations, salariés et leurs syndicats, instances supra-nationales et administrations nationales.



DELOCALISATIONS A L'ETRANGER ET PRATIQUES APPARENTEES DANS LES TRANSPORTS

Depuis quelque temps, des conducteurs est-européens sillonnent les routes de pays de l'union européenne au service d'entreprises d'Europe orientale ou d'implantations en Europe orientale d'entreprises de transport occidentales établies dans d'autres pays que la France.

D'autres pratiques sont révélées : certaines entreprises de transport routier quittent le territoire national pour s'installer dans certains Etats limitrophes ; certaines entreprises de transport aérien ont recours à l'utilisation d'aéronefs de compagnies étrangères pilotés par des équipages étrangers.

Les diverses pratiques observées dans le secteur du transport même lorsqu'elles n'ont pas un caractère illicite suscitent une certaine inquiétude de la part des organisations professionnelles et des organisations syndicales qui y voient une forme de « dumping social ».

Certaines de ces pratiques donnent lieu à condamnation judiciaire et la plupart de celles dont nous apprenons l'existence nous paraissent suspectes, quand bien même elles ne seraient pas contestable sous l'angle juridique.

Si les exemples de délocalisation recensés jusque là dans les transports restent en nombre limité, certains craignent que les pratiques actuelles constituent une étape vers une délocalisation plus importante et affectent, par voie de contagion, des pans entiers de notre industrie nationale du transport.

Pour d'autres observateurs, le phénomène doit être relativisé, et, quelques-uns considèrent même que cette évolution peut constituer une opportunité pour le développement des relations commerciales avec les pays limitrophes à l'Union européenne notamment.

De manière générale, la question des délocalisations constitue un sujet sensible, au centre des débats économiques et au cœur de certains dysfonctionnements du système de production.

Il s'agit de la compétitivité d'activités, subordonnée dans notre pays, au coût du travail, au niveau de la protection sociale et à l'organisation des entreprises.

* * *

Deux obstacles apparaissent pour traiter du sujet : le premier tient à l'imprécision de la notion même de délocalisation; le second obstacle vient de l'absence d'études approfondies, tant sur l'ampleur des délocalisations que sur leurs répercussions.

Bien que la préoccupation actuelle soit avant tout de mettre un frein au développement des pratiques déloyales ou illicites de délocalisation, l'examen de la question ne saurait, pour le groupe de réflexion, être circonscrit à celui des pratiques illégales qui constituent l'ivraie des délocalisations.

PLAN DU RAPPORT

Dans une première partie la clarification de la **notion de délocalisation** (I) nous permettra d'établir une première distinction entre les implantations à l'étranger basées sur des choix de développement, et celles qui paraissent seulement inspirées par des considérations immédiates d'économie. Les **difficultés d'appréhension** du phénomène de délocalisation dans les transports seront ensuite évoquées.

Dans une seconde partie, l'examen des différentes **stratégies** (IIA) des entreprises qui s'inscrivent dans un contexte d'**internationalisation** sera suivi du recensement des différentes **formes** de délocalisation (II B).

Dans une troisième partie, l'analyse des **facteurs** pouvant favoriser la délocalisation des entreprises de transport, soit dans d'autres Etats de l'UE (IIIA), soit dans des pays tiers, sera suivie de l'examen des principales **répercussions socio-économiques** de ces délocalisations (III B).

Enfin, la quatrième partie sera consacrée à l'examen des mesures de **régulation** du marché ce qui permettra de mieux appréhender l'incidence des différents dispositifs d'harmonisation en cours de mise en place au niveau européen et au niveau international afin d'accompagner la libéralisation des transports et d'empêcher le dérèglement du marché.

Périmètre des travaux du groupe de réflexion

*Parmi tous les secteurs du transport exposés à la concurrence internationale, et donc au risque de délocalisation, figurent principalement **les trois modes les plus importants : transports maritimes, transports aériens et transports routiers.***

***D'autres modes sont également concernés**, tels que le transport par voie d'eau. Ainsi, dans ce dernier secteur, une compagnie importante de navigation a été autorisée il y a une dizaine d'années, à s'immatriculer au Luxembourg afin de bénéficier de charges sociales moindres. Par ailleurs, un nombre relativement important d'artisans bateliers français battraient pavillon belge. Des modes de transport relativement à l'abri aujourd'hui pourraient être confrontés demain au même phénomène. En témoigne ainsi l'exemple récent de l'emploi de travailleurs saisonniers britanniques rémunérés aux conditions étrangères par certaines sociétés françaises de remontées mécaniques.*

*Le groupe de réflexion a toutefois choisi d'approfondir l'examen des délocalisations dans les trois modes de transport principalement concernés précités. **Le champ le plus large a été retenu puisque seront traitées aussi bien les délocalisations dans d'autres Etats de l'Union européenne que les délocalisations opérées dans des pays tiers à celle-ci***

En effet, les pays d'accueil des entreprises délocalisées peuvent être différents selon le secteur d'activité en fonction du périmètre d'intervention de ces entreprises.

Ainsi, dans le transport routier, les délocalisations ont lieu plutôt vers les pays à bas salaire d'Europe méridionale et d'Europe orientale. Dans les transports maritimes et aériens qui évoluent dans un espace géographique plus large, la main d'œuvre de tous les pays offrant à la fois des conditions attractives et un niveau de qualification correspondant au niveau minimal requis est susceptible de pouvoir être utilisée.

I DEFINITIONS ET PARTICULARITES DES DELOCALISATIONS DANS LES TRANSPORTS.

A/ Définition de la notion de délocalisation.

Le dictionnaire Petit Larousse donne deux sens au terme délocaliser. Selon la première acception, « *délocaliser est changer d'emplacement, notamment pour une administration, en particulier dans le cadre d'une décentralisation* »

Notre propos n'est pas de traiter une telle question.

Selon l'autre sens donné par le dictionnaire, « *délocaliser s'emploie dans le sens d'implanter une entreprise dans une nouvelle zone, notamment pour réduire les coûts de production* »

Cette dernière définition paraît tout à fait appropriée à notre problématique ; apportons toutefois une précision : nous abordons, dans le cadre de ce rapport, les délocalisations des entreprises de transport à l'étranger, hors du territoire français.

Si cette définition permet de clarifier la notion de délocalisation, fréquemment évoquée sous l'angle trop large des prises de participation financière et du nombre de filiales à l'étranger, elle doit néanmoins être précisée.

Dans un rapport de l'Assemblée Nationale, M. Gérard Longuet, alors Ministre de l'Industrie définissait la délocalisation « *comme le transfert sur le territoire d'un autre pays d'une activité industrielle ou de service précédemment exercée sur le territoire national* »

Selon une conception extensive, il y aurait délocalisation quand une entreprise contrôle dans un autre pays que le sien et par d'autres moyens que la propriété foncière, une production ultérieurement réimportée en France.

Ces dernières acceptions permettent d'englober non seulement le transfert d'un siège ou d'un établissement au sens du droit communautaire, mais aussi d'autres modalités moins bien connues telles que le recours à des opérations de sous-traitance pouvant consister en un transfert à l'étranger sans nécessairement s'accompagner d'investissements.

Dans nos propos, la délocalisation s'entendra, soit du transfert à l'étranger d'un siège social, d'un établissement ou d'un site de production ou d'exploitation, soit de l'externalisation de certaines activités identifiées, dans le but de bénéficier de coûts plus avantageux et (ou) d'éviter certaines contraintes légales et réglementaires.

Elle doit être distinguée de la constitution d'une implantation à l'étranger avec maintien des activités au siège français de l'entreprise.

Difficultés d'appréhension du phénomène de délocalisation

Malgré cette clarification utile, en pratique les délocalisations sont difficiles à appréhender, car, d'une part, elles peuvent prendre différentes formes dont certaines sont insidieuses ou dissimulées, d'autre part, il est malaisé d'en apprécier l'ampleur précise grâce aux statistiques.

Exemple de délocalisation insidieuse, la création d'implantations à l'étranger peut répondre à la volonté de l'entreprise de se développer à l'extérieur, tandis qu'est volontairement laissée stagnante la part de l'activité en France. Il y a là perte de potentiel de développement sans qu'il y ait eu transfert effectif d'un établissement.

Par ailleurs, la réalité est souvent nuancée et la stratégie d'internationalisation qui se matérialise par le rachat d'un opérateur étranger ou par la création d'une filiale permet également de bénéficier des avantages compétitifs des pays où sont réalisés les investissements.

Certes les motivations premières et essentielles ne sont pas identiques et ne doivent pas être confondues. De surcroît, cela contribue en règle générale au développement économique du pays

d'accueil et l'impact sur le secteur du transport français peut même alors être positif, pour autant que les nouvelles activités à l'étranger aient des retombées en chiffres d'affaires.

Ensuite, les données relatives à l'importance des délocalisations sont éparpillées et fragmentaires. Les données statistiques concernant les flux d'investissement français à l'étranger ou le nombre de filiales françaises créées à l'étranger fournissent un ordre de grandeur sur la présence économique extérieure française.

Elles permettent surtout d'évaluer le degré d'internationalisation de l'économie française, cette internationalisation n'étant pas réductible, loin de là, aux seules délocalisations.

B/-Particularités des délocalisations dans les transports

Le phénomène de délocalisation à l'étranger dans les transports est relativement récent en France, si l'on excepte le transport maritime.

Jusqu'à ces dernières années, les délocalisations ont concerné avant tout quelques secteurs traditionnels à main d'œuvre peu qualifiée (textile, habillement). Puis d'autres secteurs industriels tels que l'électronique ont été touchés. Enfin, les services sont désormais concernés en raison du développement des nouvelles technologies d'information et de communication.. et de la plus grande qualification de la main d'œuvre de certains pays en développement.

Activité de service, le transport n'a pas été à l'écart de ce phénomène, et certaines entreprises, notamment des compagnies aériennes européennes, ont, ces dernières années, délocalisé à l'étranger leur comptabilité et leurs services de réservation.

Ces activités ne sont certes pas périphériques ou annexes. Elles ne constituent cependant pas, le cœur du métier de transporteur, qui est la fonction transport proprement dite. Elles sont en outre effectuées par des personnels sédentaires.

Plus récemment, **des exemples de délocalisation de la fonction transport à travers l'utilisation de personnels de conduite étrangers**, à bord de véhicules français ou étrangers, nous sont parvenus.

Certes, le transport maritime offre un exemple de délocalisation de la fonction matérielle de transport relativement ancien.

Les autres modes, routiers et aériens, bien que de plus en plus exposés à la concurrence internationale paraissent pourtant moins susceptibles d'être un jour concernés par ce phénomène.

Les entreprises de ces secteurs sont désormais confrontées à la concurrence d'entreprises étrangères, dont certaines implantées dans des zones économiques en expansion rapide peuvent offrir des conditions tarifaires sans équivalent du fait de certains différentiels de compétitivité dont elles bénéficient..

Afin de lutter contre cette concurrence des entreprises françaises peuvent être tentées de rechercher également à bénéficier des avantages liés à des conditions salariales et sociales moins élevées offerts dans certains pays moins avancés.

Les pays à plus bas coût de main-d'œuvre exercent ainsi un attrait pour des entreprises de transport dont la vocation est internationale.

Le fait que, dorénavant, elle concerne les activités de conduite des moyens de transport et non plus les seules activités sédentaires, est une **caractéristique de la délocalisation dans les transports**

De ce fait, les modalités de délocalisation mises en œuvre ont dans certains cas un caractère particulier lorsque les entreprises établies en France ont recours à des personnels étrangers à des conditions étrangères afin d'effectuer une activité de transport en France

Les développements figurant dans le chapitre II relatif aux différentes formes de la délocalisation permettront d'illustrer la difficulté d'appréhender les modalités multiformes de la délocalisation des fonctions de conduite.

II - STRATEGIES ET FORMES DIFFERENTES DE DELOCALISATION

La délocalisation s'inscrit dans un contexte d'internationalisation croissante de l'économie qui constitue l'une des évolutions majeures de notre époque et influe profondément sur les stratégies des entreprises.

A/ Le contexte d'internationalisation de l'économie

Depuis une quinzaine d'années, la mondialisation se traduit par une intégration croissante des économies et des entreprises dans des courants d'échanges transnationaux.

Les accords d'intégration régionale se sont multipliés. Au sein de l'espace unique européen, la liberté de circulation des biens des services et des facteurs de production est rendue effective dans le cadre de l'unification des marchés des Etats membres de l'Union européenne. Cette unification impliquait notamment la suppression des barrières techniques, des disparités fiscales et des frontières physiques.

Dans le secteur des transports, qui était l'un des plus réglementés, le libre accès aux marchés a été réalisé par étapes à partir de 1986.

Dans le transport routier, le cabotage intra-européen a été totalement libéralisé en 1998 pour le transport de marchandises, et en 1996, partiellement, pour les passagers. Le transport fluvial est complètement libéré depuis 1995.

Dans le cas du transport maritime, la libéralisation totale n'est intervenue qu'en 1999, mais diverses dispositions avaient jeté les bases de la politique de concurrence et de la libre prestation de service à partir de 1986.

Enfin, dans le transport aérien, si le cabotage n'a été autorisé qu'à partir de 1997, plusieurs séries de mesures, en 1987, 1990 et 1992, ont permis d'établir des critères communautaires pour la délivrance des licences aux transporteurs et d'ouvrir la concurrence.

Aujourd'hui, la liberté de prestation de services et la liberté d'établissement permettent à tout transporteur remplissant les conditions nécessaires pour exercer la profession, d'installer le siège social de son entreprise dans chacun des Etats membres, et d'y exercer des prestations de transport en bénéficiant d'un traitement identique à celui appliqué aux entreprises nationales.

L'intégration européenne ne s'est pas faite au détriment des partenaires économiques extérieurs à la zone. On peut ainsi souligner l'importance qu'ont pris les investissements à l'étranger, notamment dans les PECO qui ont bénéficié d'un afflux ininterrompu de capitaux. A titre indicatif, le nombre d'entreprises à capitaux mixtes a plus que triplé entre 1991 et 1993, les investissements occidentaux atteignant près de 18,5 milliards de dollars.

Les pays de prédilection restent la Hongrie devant la Pologne et la République Tchèque. Les entreprises des pays associés à l'Union européenne se sont tournées vers les pays occidentaux. L'UE absorbe actuellement plus de la moitié des exportations de ces pays.

Dans le cadre des accords d'association européens retenus comme voie du rapprochement préalable à l'adhésion future des PECO à l'Union européenne, la plupart de ces pays ont mis en place un processus de libéralisation de leur économie.

Parallèlement, l'Union mène une politique d'ouverture en direction des pays associés.

Ainsi, en 1993, elle a affiché un excédent commercial de 5,6 Milliards d'écus vis-à-vis des pays d'Europe centrale.

B / Stratégies des entreprises: différences entre stratégies d'implantation à l'étranger et stratégies de délocalisation

a) Véritables stratégies économiques ou simples« stratégies d'économie ».

De manière générale à l'ensemble des secteurs, dans le contexte d'internationalisation de l'économie, la suppression de nombreuses barrières non tarifaires a été de nature à entraîner la réorganisation des entreprises. L'unification plus poussée des marchés de produits et de services ouvre la voie à une plus grande standardisation et donc à la rationalisation des sites de production. Cela peut susciter des investissements dans certains pays, mais aussi des fermetures de sites.

Les stratégies des entreprises de chaque mode de transport s'inscrivent dans différentes stratégies générales à tous les secteurs internationalisés(cf annexe 2)

Parmi ces différentes stratégies, figurent, d'une part, les stratégies d'implantation à l'étranger ,d'autre part, les stratégies de délocalisation à proprement parler .

Les stratégies d'implantation répondent à une stratégie d'internationalisation et de recherche de nouveaux débouchés indispensables à l'expansion d'entreprises ayant atteint un certain stade de développement.

La création d'implantations à l'étranger constitue une stratégie d'entreprise possible pour tout secteur à vocation internationale comme le transport. Il est même sans doute plus facile dans ce secteur de créer un siège à l'étranger que dans l'industrie de transformation, en raison de la mobilité du matériel.

Toute implantation d'une entreprise à l'étranger ne peut être assimilée à une délocalisation.

La présence sur place peut être nécessaire afin d'approcher un marché étranger avec succès. La création de nouvelles activités à l'étranger peut ainsi répondre à l'offre de nouveaux services destinés par exemple à la clientèle du pays d'accueil et qui par définition ne peuvent être fournis en France.

En pratique, une implantation à l'étranger pourra être motivée par deux sortes de raisons différentes :

- Soit l'entreprise souhaite s'implanter à l'étranger afin d'étendre ses activités à de nouveaux marchés. Elle peut également s'implanter dans le but de se préparer à affronter la concurrence lorsque certains marchés s'ouvriront davantage.
- -Soit elle recherche simplement à réaliser des économies financières en profitant de frais d'exploitation moins élevés, coûts de personnel notamment. Dans ce dernier cas, il s'agira d'une délocalisation.

Les coûts se rapportant au personnel roulant ou navigant représentent environ un tiers des frais totaux d'exploitation en France. Si l'on compare avec d'autres pays, on trouve des différences importantes. Au Portugal, par exemple, le salaire moyen est de l'ordre du tiers du salaire français. Il est encore plus bas en Europe orientale. Il a été ainsi calculé que les charges d'un transporteur routier français étaient sept à huit fois plus lourdes que celles d'un transporteur polonais De telles différences ne se retrouvent pas dans les prix des matériels ou du carburant.(cf chapitre III)

Outre le différentiel de charges, les entreprises de transport peuvent être incitées à se délocaliser lorsque les contraintes sociales des pays d'accueil sont moins importantes (normes de travail plus souples, voir inexistantes, contrôles laxistes, absence de formation obligatoires)

Dans les faits, lorsqu'une entreprise s'implante à l'étranger, il n'est pas toujours facile de cerner quelle a été sa stratégie.

Selon M. Fournier, responsable de la Sous-direction des transports routiers au ministère des transports, l'un des indices permettant de savoir si l'expatriation opérée procède d'une véritable logique de développement de l'activité commerciale ou, au contraire, d'une recherche permanente des coûts de production les plus bas, pourra être l'utilisation croisée de législations différentes, en particulier par des entreprises ayant recours à des implantations dans des pays où les charges salariales et sociales sont faibles.

b)- Stratégie d'implantation ou stratégie d'externalisation.

Que ce soit en matière de développement à l'étranger ou de délocalisation, l'entreprise a le choix entre deux options, soit créer une implantation à l'étranger, soit externaliser certaines prestations pour les confier en sous-traitance à des entreprises situées à l'étranger.

▪ Le choix de l'implantation à l'étranger.

Cette solution nécessite un investissement considérable en infrastructures et en personnel. Le risque d'investissement est élevé. Les frais généraux peuvent être également élevés.

Elle permet d'étendre l'offre de service et est plus adaptée à l'entreprise recherchant un niveau de qualité élevé.

Celle-ci assure en effet elle-même l'exécution des prestations et met en place ses propres normes et processus avec du personnel formé par ses soins.

La création d'un siège local à l'étranger est assez rare dans les transports. Dans le transport routier, seules une vingtaine d'entreprises françaises ont constitué leurs propres implantations dans d'autres Etats de l'Union. Elles sont actuellement encore moins nombreuses à s'être implantées en Europe orientale.

▪ Le choix de l'externalisation de certaines activités à l'étranger.

Parmi les modalités d'externalisation de l'activité, le recours à la sous-traitance confiée à des entreprises étrangères paraît plus fréquent. Il permet de réduire les coûts de transport sans avoir à supporter les frais d'investissement qu'entraîne la création d'une filiale étrangère.

Le prix constitue un élément important dans cette situation, davantage que la qualité. Aussi, fréquemment, l'utilisation de transporteurs français est-elle pénalisée par les coûts concurrentiels offerts par les entreprises de pays à bas salaire.

Le recours à des personnels de conduite étrangers par des entreprises françaises ou d'autres Etats de l'UE s'effectue généralement dans le cadre de modalités analogues à la sous-traitance. Ces différentes modalités recensées dans le chapitre suivant présentent la caractéristique commune de permettre une délocalisation « interne » par opposition à la délocalisation « externe » par transfert de site ou d'activité. En effet, ces personnels exerceront souvent en pratique leur activité sur le territoire français ou sur celui de l'UE à bord de véhicules immatriculés en France ou à l'étranger.

C/ LES DIFFERENTES FORMES DE DELOCALISATION (cf-tableau annexe 1)

Concrètement, les délocalisation prennent des formes différentes, dont certaines ne sont pas facilement repérables. Une distinction essentielle doit être faite entre les modalités qui ne sont pas répréhensibles mais soulèvent néanmoins certains problèmes et les pratiques illégales qui constituent une minorité.

I - Formes générales de délocalisation

En fonction de la stratégie qui aura été retenue par l'entreprise, celle -ci pourra mettre en œuvre deux formes principales de délocalisation, le déplacement du site à l'étranger, ou le recours à certaines pratiques d'externalisation. Certaines modalités particulières, contractuelles notamment s'apparentent à une délocalisation. Elles produisent en tout cas des effets analogues.

Enfin, certaines pratiques illicites de délocalisation sont l'objet de la réprobation générale et donnent lieu à condamnation par les juridictions pénales lorsqu'elles sont mises à jour par les services de contrôle.

Si certaines formes de délocalisation peuvent être communes aux trois modes de transport examinés, d'autres sont plus spécifiques à l'un ou l'autre d'entre eux.

1/ Le déplacement du site à l'étranger

Forme qui répond le mieux à la définition de la délocalisation, il s'agit également de la forme la plus visible.

Elle connaît un certain nombre de variantes :

- création d'un nouveau siège social à l'étranger
- absorption d'une entreprise existante,
- constitution d'un « joint venture » en partenariat avec une entreprise étrangère.

Cette forme classique de délocalisation peut concerner l'ensemble de l'activité de l'entreprise, le siège social étant déplacé. Elle n'est généralement que partielle, certaines activités étant seules déplacées à l'étranger.

Elle peut aboutir à ce que les activités de l'entreprise soient éclatées entre plusieurs lieux de production ; dans certains cas extrêmes, il ne restera plus qu'une représentation commerciale dans le pays d'origine de l'entreprise délocalisée.

2/ Le recours à la sous-traitance confiée à des entrepreneurs étrangers

Il s'agit d'une forme de délocalisation lorsqu'elle se traduit par un déplacement de valeur ajoutée, d'emplois et de revenus. Cela suppose que la prestation confiée à l'étranger aurait dû normalement être effectuée par des salariés du pays du donneur d'ordre. Cette situation n'est pas toujours rencontrée.

Par exemple, l'étranger peut offrir des services ne pouvant être fournis en France., il pourra s'agir, là encore, de prestations destinées au marché du pays où l'entreprise sous-traitante est située.

Les opérations sous-traitées à des entrepreneurs étrangers pourront être diverses:

Dans le cas du transport routier par exemple, elles peuvent aller du dédouanement à la fourniture de matériels et de personnels de conduite en passant par l'entreposage et la distribution locale.

Seules certaines de ces opérations qui peuvent être également réalisées par une filiale se prêtent à une délocalisation.

3/ Formes apparentées à la délocalisation.

Certaines formes apparentées à la délocalisation sont rencontrées dans le domaine du recours à des personnels étrangers de conduite de véhicules ou de pilotage d'aéronefs.

L'utilisation dévoyée de l'affrètement d'aéronefs avec leur équipage dans le transport aérien, l'utilisation détournée du contrat de traction, et de la location de véhicules sans conducteur dans le transport routier ainsi que l'emploi de conducteurs étrangers sous forme de convoyage sont les formes les plus usuelles de la délocalisation de l'activité de conduite.

Quelques modalités particulières peuvent être plus insidieuses et difficiles à déceler. Ainsi certains accords de partage des trafics entre deux compagnies aériennes pourraient selon le SNPL entraîner les effets d'une délocalisation. L'emploi « off shore » à l'international de salariés basés en France sous un autre statut que le droit français peut produire des effets analogues.

4/-Les pratiques illégales de délocalisation

Si de manière générale, la plupart des délocalisations ne sont pas juridiquement contestables, certaines pratiques, illicites ont pour unique but de transférer souvent de manière fictive les contrats de travail de salariés dont l'activité se poursuit à de nouvelles conditions sociales dans le pays d'origine. Ces pratiques peuvent être diverses mais elles sont de manière générale sanctionnées par les tribunaux comme en témoigne un certain nombre de jugements récents (cf. annexe 4 pour des exemples récents)

II- Formes rencontrées dans les différents modes de transport principalement concernés

Certaines formes se retrouvent dans chacun des trois grands modes, avec des variantes toutefois ; d'autres sont plus spécifiques à chacun d'eux.

a) Le transport maritime (Source : M. Vincent –DTMPL)

« La Marine marchande française avait été constituée historiquement autour de quatre bases : construction navale en France ; armements sous pavillon français métropolitain ; personnel entièrement français à bord, navires de transport du commerce extérieur français.

Cette situation est profondément modifiée aujourd'hui :

- *délocalisation de la quasi-totalité de la construction navale, dépavillonnement ou immatriculation sur des registres non métropolitains (TAAF ou Wallis) de nombreux navires étrangers*
- *délocalisation des centres de décisions :*
 - *au niveau stratégique et financier, s'il n'existe pas encore de délocalisation d'armateurs français « d'origine », les centres de décision de plusieurs armateurs français d'origine étrangère et localisés à l'étranger (ex : Green Tankers premier armateur français en tonnage, filiale de Bergesen) Broströn, Euronav.*
 - *au niveau de la gestion technique des navires, des menaces de délocalisation existent (ex : Euronav transféré en Belgique.*
 - *au niveau de la gestion des personnels si cette activité est encore largement exercée en France pour la gestion des marins français, les armateurs ont recours à des sociétés de « Manning » implantées à l'étranger (Suisse, Monaco...) pour la gestion des étrangers... ».*

Dans le secteur maritime, l'essentiel des délocalisations porte sur les personnels navigants armant les navires.

Le transfert d'immatriculation des navires est une technique facilitée par la gamme de possibilités offertes par différents types de pavillons (cf. annexe 3).

- pavillons économiques ou de libre immatriculation (« Flag of convenience »)
- pavillons de paradis fiscaux ne relevant pas automatiquement de la catégorie précédente.
- Enregistrement « bis » ou « open registry » mis en place par les pays qui souhaitent conserver un certain contrôle de leur flotte.

Les raisons du développement des pavillons économiques peuvent être les suivantes .

Ils offrent des coûts d'exploitation et d'entretien des navires avantageux : dépenses d'équipage réduites, du fait d'une réglementation sociale plus souple, voire inexistante concernant l'embauche, les qualifications requises, les garanties de rémunérations, les congés.

La possibilité d'utiliser le large marché de la main d'œuvre de certains pays en voie de développement, où sévit un chômage endémique, où les salaires même légaux et surtout les charges sociales sont basses, avec une faible protection, diminue de manière notable les dépenses de personnel.

D'autres charges semblent également plus légères, telles que les charges d'assurance, dont le montant est fonction de la marchandise et du voyage sans considération du navire.

D'autres avantages financiers existent, notamment en matière de financements bancaires.

b)Le transport aérien

Les données concernant la délocalisation dans ce mode de transport restent fragmentaires .

En ce qui concerne les pratiques observées, une distinction importante peut être faite entre activités sédentaires et activités mobiles.

D'après *M.Gerlier de la-DGAC* :

«... les délocalisations dans l'aérien ont concerné essentiellement des activités exercées par des salariés sédentaires :

- *comptabilité et recettes (ex : Swissair, Lufthansa, Austrian Airlines et British Airways en Inde)*
- *centres de réservation (call centers) – ex : Lufthansa en Irlande*
- *maintenance aéronautique plus récemment (ex : Lufthansa – British Airways en Irlande)e.*

-des phénomènes apparentés à de la délocalisation ont également été observés en matière d'emploi de personnels navigants. Il s'agit :

- *des prestations de service ou d'affrètement lorsqu'elles consistent à sous-traiter la réalisation d'une activité à une compagnie qui assure des conditions de travail et d'emploi à coût moindre que celles offertes au personnel du fréteur, parfois en louant son propre outil de production, dans le seul but d'éviter des contraintes légales, fiscales ou sociales. Il faut distinguer cette pratique, de la sous-traitance de compétence ou de capacité qui répond à d'autres motivations.*
- *la filialisation ou l'externalisation de certaines activités réalisées depuis l'origine hors de l'espace communautaire par des salariés rattachés initialement à un établissement implanté en France. Le siège de l'établissement et les contrats de travail ont été par la suite transférés hors de la Communauté.*

Ces deux phénomènes qui concernent plutôt les personnels navigants, techniques et commerciaux, restent toutefois limités... ».

Selon le Syndicat National des Pilotes de Ligne(SNPL), ces pratiques auraient tendance à se développer au plan national et au plan européen ,particulièrement dans le transport de fret. Le Syndicat des Compagnies Aériennes Autonomes (SCARA) estime également que le phénomène n'est pas marginal en France. Selon cette organisation, certaines compagnies membres de l'association sont d'ores et déjà délocalisées en totalité ou partiellement à l'étranger.

On serait toutefois fondé à penser que certains facteurs sont de nature à limiter le recours aux pratiques d'utilisation d'équipages étrangers.

En premier lieu, les compagnies aériennes sont tenues de garantir les normes les plus élevées de maintenance et de sécurité, et les problèmes de compétence et de communication liés à l'emploi de ressortissants de certains pays peuvent entraîner des conséquences lourdes sur la sécurité.

Ensuite, les organisations internationales, les autorités nationales ainsi que les organisations professionnelles et syndicales semblent exercer la plus grande vigilance dans le secteur de l'aérien

Le SNPL considère que l'harmonisation technique européenne risque de favoriser au contraire la libre circulation des personnels navigants au sein de l'espace économique européen. Il précise qu'un certain nombre de vols ne sont pas soumis à agrément de l'autorité de l'aviation civile (vols conjoints, vols affrétés par des voyagistes, etc).

La pratique de la location d'appareils avec équipages à des compagnies enr. enregistrées dans des pays à fiscalité légère et à bas coût de main d'œuvre pourrait constituer une étape vers une délocalisation plus importante, si elle était tolérée.

De manière assez spécifique au transport aérien, des alliances et accords bilatéraux conclus entre grandes compagnies produiraient également dans certains cas des effets apparentés à une délocalisation.

Cela serait le cas, selon le syndicat des pilotes, lorsqu'une situation de déséquilibre dans la répartition de l'exécution des trafics se créerait en faveur de la compagnie alliée présentant les conditions d'exploitation les plus avantageuses.

c) le transport routier

Dans ce secteur, l'activité matérielle de transport est celle qui apparaît la plus concernée actuellement par les délocalisations. Le nombre de cas connus aujourd'hui est toutefois trop peu nombreux pour vérifier l'ampleur présente d'un tel phénomène.

Selon une classification apportée par l'AFTRI, les délocalisations observées se structurent autour de deux pôles :

- *les implantations à l'étranger de sociétés françaises,*
- *partenariats et autres accords de collaboration avec des transporteurs étrangers ainsi qu'affrètements de véhicules avec chauffeurs, contrats de traction et convoyage.*

Certaines modalités de délocalisation paraissent moins courantes. Ainsi, l'exemple de l'entreprise allemande Willy Betz utilisant des conducteurs de pays tiers pour des trafics intra-communautaires par le biais du transfert de véhicules immatriculés dans différents états de l'Union à des sociétés filiales situées dans les PECO paraît avoir été rendue possible grâce à l'utilisation des titres de transport internationaux attachés à ces véhicules..

Dans d'autres cas, en nombre limité, des entreprises disparaissent de France pour s'implanter à l'étranger, d'où elles continuent à exercer la même activité qu'auparavant sur le territoire français. Cette pratique semble concerner avant tout des entreprises situées dans des zones frontalières, à proximité de pays attractifs, qui en raison d'un régime social et fiscal avantageux peuvent attirer certaines entreprises recherchant avant tout à éluder certaines contraintes sociales, fiscales ou réglementaires.

Relevant généralement d'une intention délictuelle et frauduleuse, elle est fréquemment sanctionnée par les tribunaux. Les sociétés incriminées qui se cachent derrière une apparence de légalité liée à la constitution régulière de sociétés de droit étranger ne sont bien souvent en effet que des « sociétés de paille » ou de simples boîtes aux lettres.

Une autre pratique se fait jour qui concernerait aussi bien le transport routier de marchandises que le transport routier de voyageurs. Il s'agit d'une forme de prestation d'« intérim international », en réalité du marchandage illicite, de la part de sociétés proposant les services de conducteurs de pays tiers à l'Union européenne à des conditions tarifaires sans équivalent.

* * *

En ce qui concerne les pays d'accueil privilégiés par les entreprises de transport routier, on peut distinguer deux groupes de pays à bas salaires en Europe : certains pays d'Europe méridionale, et les pays d'Europe orientale.

Les conducteurs d'une société implantée en Europe orientale ne peuvent en principe effectuer que des liaisons bilatérales entre pays d'Europe de l'Est et Union européenne.

Il y a quelque temps ont été signalés toutefois des exemples de trafics intra-européens effectués pour le compte d'entreprises de l'Ouest par des conducteurs de certains PECO, grâce à une utilisation ingénieuse des autorisations multilatérales CEMT (cf annexe 5 pour les nouvelles modalités de délivrance en France de ces autorisations)

Une filiale située dans l'un des Etats de l'Union européenne peut, par contre, offrir des services de transport transfrontalier sur tout le territoire de l'Union si elle possède une autorisation communautaire.

Au sein de l'Union, certains Etats géographiquement bien situés peuvent être attractifs pour des entreprises à la recherche de plus bas coûts. D'après le principal syndicat luxembourgeois du transport routier, la présence de 6000 entreprises étrangères essentiellement danoises, allemandes, belges et françaises serait observée au Luxembourg.

L'implantation de la plupart de ces entreprises serait selon cette organisation purement formelle, l'activité réelle demeurant dans le pays d'origine des transporteurs attirés avant tout par un niveau de charges sociales et fiscales inférieur à celui des pays limitrophes ou voisins.

* * *

Le panorama des différentes formes de délocalisation rencontrées dans les modes de transport examinés nous montre que les pratiques se structurent en pratique autour de trois « techniques générales » :

- la délocalisation des emplois par délocalisation d'entreprise et déplacement d'activités,*
- la délocalisation des moyens matériels de transport par transfert d'immatriculation ou transfert de véhicules,*
- la délocalisation des contrats de travail, à travers le recours à différentes formules : sociétés de gestion de personnel, « intérim » international, recrutement de personnels sous d'autres statuts que le droit français.*

Le tableau en annexe 1 présente de manière plus détaillée les différentes pratiques utilisées en matière de délocalisation dans les transports.

III - FACTEURS INCITATIFS ET CONSEQUENCES SOCIO-ECONOMIQUES DES DELOCALISATIONS DANS LES TRANSPORTS.

A/ Différentiels de compétitivité

1. Différentiels intra-européens

a) Dans le mode routier

Analyser les différentiels de coûts de revient est un exercice complexe du fait de l'absence de travaux récents suffisamment approfondis et pertinents permettant de rendre compte de ces écarts. L'étude européenne SOFTICE¹ (1998) apporte des informations sur la structure des coûts dans les principaux pays européens, mais ne fournit aucune information quant à leur niveau et à la méthode de production. Des écarts plus ou moins importants peuvent néanmoins apparaître entre les Etats selon quatre sources principales de distorsion:

1. la fiscalité sur le gazole, l'Eurovignette (qui correspond à une redistribution de la fiscalité à destination des infrastructures utilisées par les transporteurs routiers), les taxes sur les véhicules et la TVA.
2. le social : les temps de conduite et de repos, la législation du travail (avec les épineux problèmes de la définition de la durée du travail, de la nature des temps d'activité et des opérations à prendre en considération), les minima légaux en matière de rémunération. En outre, certains Etats comme la France prévoient une formation préalable obligatoire.
3. les poids et dimensions des véhicules, la capacité de chargement, l'instauration de normes techniques de réduction des émissions gazeuses des véhicules.
4. les contrôles sur les routes et en entreprises qui sont du ressort et de la responsabilité de chaque Etat, d'où de fortes distorsions en termes de rigueur de fréquence et de suites données.

Si la concurrence entre entreprises ne peut se réduire à la seule confrontation des coûts de revient (des prix de revient élevés n'impliquent pas forcément des prix de vente plus forts, tout dépendra de la rentabilité des transporteurs), la comparaison du coût des facteurs de production, notamment des deux principaux postes qui sont les frais de personnel² et la productivité des salariés montre qu'il existe en ce domaine un certain nombre de distorsions.

Les difficultés des relations entre les entreprises et l'administration ont été également évoquées par les représentants du transport aérien.

- **Les frais de personnel**

La comparaison du poste « frais de personnel » est un exercice délicat. D'une part, la notion de temps de travail n'est pas identique selon les Etats et, pour une même rémunération, le nombre d'heures de travail peut fortement varier. D'autre part, il est très difficile de séparer la partie « salaire » des autres composantes « frais de déplacements et primes ».

Pour les conducteurs routiers, on peut se référer aux éléments de comparaison communiqués par l'organisme néerlandais NEA en 1994 : Tableau 1 – Coûts salariaux en Europe

¹ Survey on Freight Transport Including Cost Comparison for Europe associant des chercheurs de différents pays de l'Union européenne.

² Tous les postes de coût ne peuvent pas être pris en considération. Aucune information n'existe par exemple à propos des coûts d'entretien réparations ou d'acquisition des véhicules selon les divers pays européens.

<i>Pays</i>	<i>Coûts salariaux</i>
Pays Bas	117,2
Allemagne	109,0
Belgique	110,8
France	100
Italie	97,4
Espagne	82,6

Source : NEA (1994) in DAEI, SES (1997).

Selon cette étude, les coûts salariaux des conducteurs hollandais, belges et allemands seraient supérieurs à ceux des français de respectivement 17,2 %, 10,8 % et 9 %. Ils seraient par contre plus faibles en Italie (-2,6 %) et en Espagne (-17,4 %).

Le Royaume-Uni n'est pas pris en compte dans cette étude. Selon l'un des principaux groupes français de l'alimentaire, en 1998, le coût salarial y serait de 20 % plus réduit qu'en France pour un temps d'activité de 15 % plus élevé. Ces informations attestent de l'existence d'importants écarts de coûts salariaux entre les pays.

Des précisions peuvent être également apportées par un rapprochement³ des résultats de l'étude conduite par la DTT/CETE de l'EST - SES (PIOT, 1999) sur les conditions de travail des conducteurs routiers étrangers, et des données du « Bilan social annuel du transport routier de marchandises » relatif aux routiers français.

Les gains moyens des conducteurs « grands routiers » français semblent plus faibles que ceux déclarés par les routiers des pays voisins. Les Néerlandais disposeraient d'une rémunération supérieure de 25% environ à celle des conducteurs de l'hexagone.

Ces variations de coûts salariaux peuvent sans doute s'expliquer en partie, par les écarts de taux de charges patronales.

Tableau 2 - Taux de charges patronales sur les salaires en Europe

<i>Pays</i>	<i>Taux</i>
France	51 %
Italie	45,3 %
Espagne	34,5 %
Belgique	33 %
Pays Bas	30 %
Allemagne	24 %
Luxembourg	15 %
Angleterre	10 %

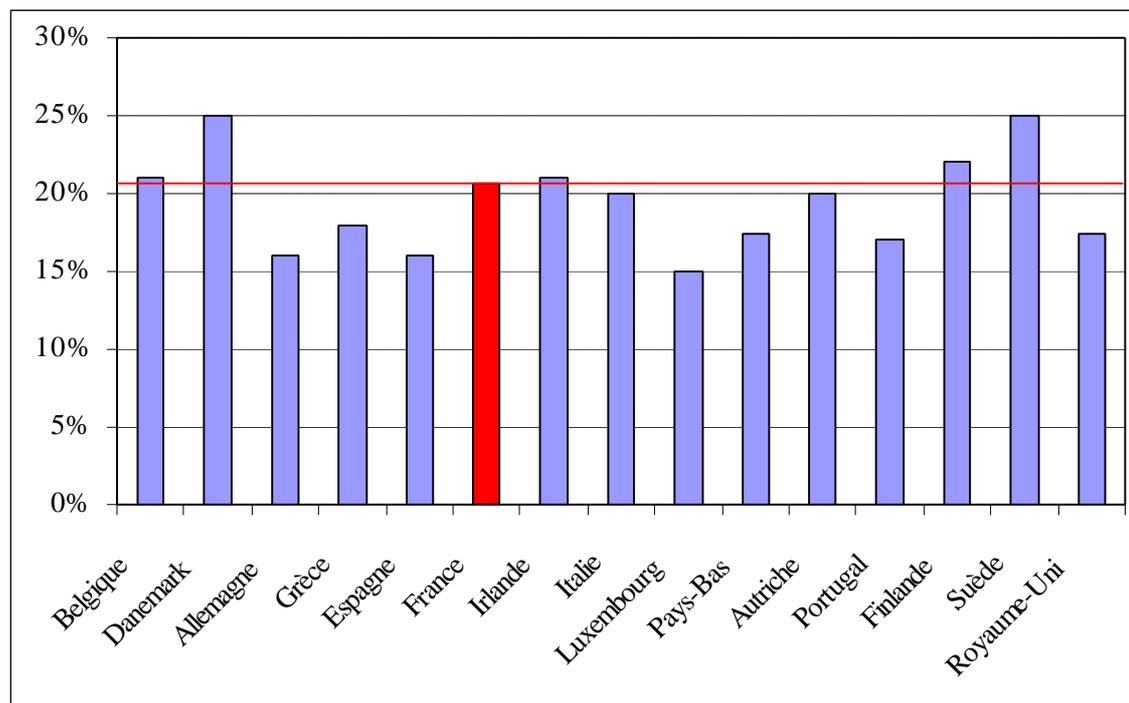
Source : IRU, CNPF (1997) in FNTR (1999).

Selon les données du tableau précédent, la France arrivait en tête avec plus de 40 points d'écart avec l'Angleterre. Considérer ces informations de manière absolue serait cependant erroné. De nombreuses entreprises britanniques assurent, par exemple, à leurs salariés des couvertures supplémentaires, de sorte que le taux des charges sociales patronales est en réalité de 17%

³ Cette comparaison doit être réalisée avec précautions compte tenu des différentiels méthodologiques des deux études et des incertitudes dont souffre la première.

La fiscalité : les distorsions portent , entre autres, sur la fiscalité indirecte

Graphique 4 - Ecart de taux de TVA en Europe en 1999



Source : World-wide Corporate Tax Guide, Ernst & Young.

b) Dans le transport aérien

Les disparités existantes au sein de l'Europe dans les transports terrestres se retrouvent pour partie dans les transports aériens. Les charges sociales pesant sur les salaires demeurent les mêmes

En matière de rémunérations des personnels navigants, qui restent un poste lourd pour les compagnies aériennes, malgré les gains de productivité réalisés dans les années 90 du fait notamment de la fin du pilotage à trois, les évaluations récentes montrent qu'il existe entre les principales compagnies européennes un écart de 20 à 30% au niveau des salaires des navigants techniques, charges sociales incluses.

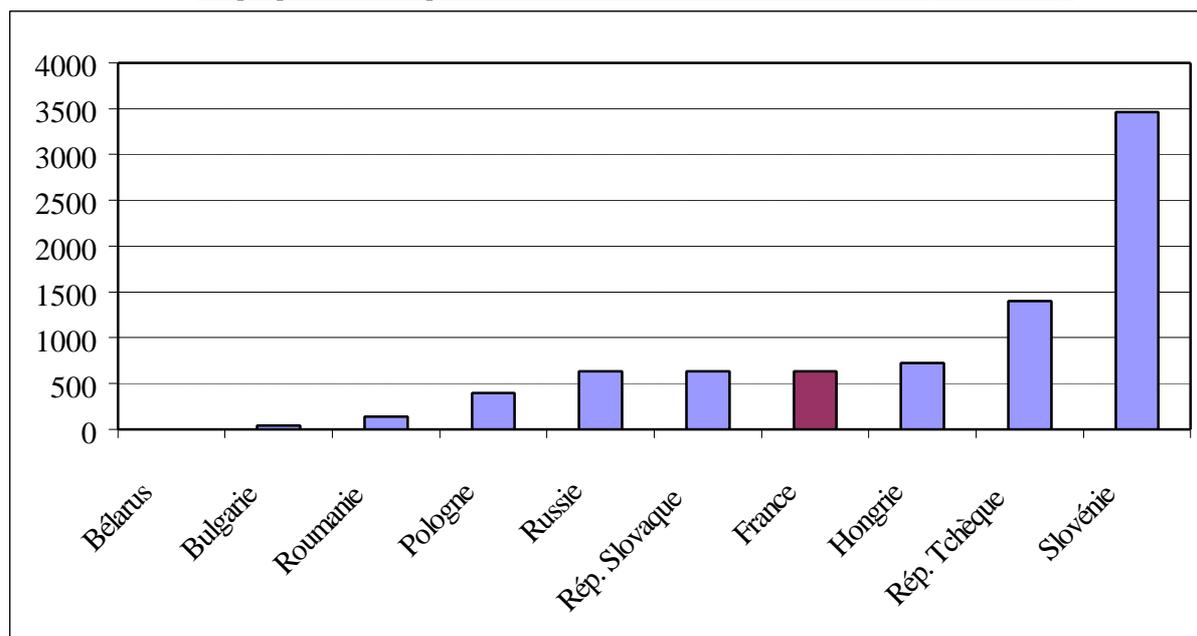
Sur ce point, le SNPL et le SCARA préconisent une stratégie offensive afin de diminuer les charges sociales, externes et fiscales qui pèsent sur le transport aérien et qui nuisent à sa compétitivité. Le SNPL propose à cet égard que les travailleurs mobiles puissent être affiliés à la Caisse des Français à l'étranger dans l'attente d'un véritable régime de sécurité sociale européen.

2) Différentiels entre la France et les PECO

- **Fiscalité-**

Les taux d'imposition sur la détention des véhicules varient fortement et sont sujets à des distorsions de concurrence importantes. En France, le montant des taxes est de 635 € par an alors qu'il est nul en Biélorussie, voisin de zéro en Bulgarie et atteint un maximum de 3460 € en Slovaquie.

Graphique 1 - Taxes pesant sur les véhicules articulés de 40 tonnes (en euros/an)



Source : IRU (1999).

Une enquête récente de l'IRU fait le point sur les différents types de taxes rencontrées dans les PECO. La situation est très variable d'un pays à l'autre, en ce qui concerne le nombre de taxes (de 2 à 12 selon les Etats) et les taux pratiqués. Des pratiques discriminatoires à l'égard des transporteurs étrangers ont également été observées dans certains pays.

- **Coûts de personnel**

Selon une étude NEA, les coûts salariaux des conducteurs français seraient respectivement 69,2% et 73,7% supérieurs à ceux des polonais et des hongrois par exemple.

L'analyse des écarts de prix de revient entre des entreprises d'Europe de l'Est et des entreprises françaises laisserait apparaître, selon le NEA, un différentiel d'environ 24 % avec la Hongrie et la Pologne.

Ce différentiel s'explique en premier lieu par les écarts de salaires.

Une entreprise slovaque ayant la possibilité d'embaucher un conducteur pour 4500 francs charges patronales comprises, le différentiel qui peut exister avec la France où le coût salarial moyen d'un conducteur « grand routier » est d'environ de 18 000 francs est de l'ordre de un à quatre.

Ce même conducteur slovaque ne sera astreint à aucune réglementation en matière de respect du temps de travail, hormis le cas où il effectuera des transports à l'intérieur de l'UE, le règlement CEE sur le temps de conduite s'appliquant alors.⁴

⁴ Le droit social est de compétence nationale. La formation, les conditions d'emploi, **le temps de travail**, la sécurité comme la rémunération et la protection sociale dépendent donc du législateur auquel le conducteur est rattaché. En revanche, les normes sur **les temps de repos et de conduite** relèvent des instances européennes, en vertu du règlement 3820/85 pour les pays membres de l'UE, ou encore de l'AETR (Accord européen sur les transports routiers) pour les pays tiers signataires. Cet accord européen relatif au temps de conduite des équipages effectuant des transports internationaux par route, en vigueur depuis 1978 et qui regroupe plus de 40 pays, s'applique à tous les conducteurs (du compte propre ou du compte d'autrui, salariés ou indépendants) effectuant des transports intérieurs ou intra-communautaires.

B/ Conséquences socio-économiques des délocalisations

L'ouverture des marchés aboutit de fait à la mise en concurrence des systèmes sociaux et fiscaux, puisque les entreprises deviennent libres d'arbitrer leur implantation en fonction des conditions qui leur sont faites : avantages sociaux pour la main-d'œuvre, traitement fiscal pour le capital.

La concurrence fiscale n'est pas sans implications en matière de politique sociale. Elle peut en effet menacer non seulement la capacité des Etats à générer les ressources fiscales nécessaires au financement de la protection sociale, mais aussi la viabilité de la structure des prélèvements sur lesquels est fondé ce financement.

Par ailleurs, outre le risque de remise en cause des fondements de notre niveau de protection sociale, la dérive des délocalisations pourrait entraîner à terme d'autres conséquences néfastes, notamment en termes d'aménagement du territoire et de financement des infrastructures.

Les délocalisations ont en général des effets pervers puisqu'elles font passer les capitaux, les moyens humains et les techniques dans la sphère d'influence d'un autre Etat. Elles peuvent également avoir dans certains cas des effets positifs pour le développement des pays moins avancés et l'accroissement des échanges.

1/ Conséquences sociales des délocalisations.

a) Conséquences sur l'emploi.

De manière générale, la première conséquence sur le plan social des délocalisations est la menace qu'elles représentent pour l'emploi.

Or, il n'existe pas d'instrument de mesure incontestable des effets des délocalisations sur l'emploi. Dans les transports et, nous manquons de références, hormis pour le transport maritime.

Dans un rapport sur les délocalisations⁵, M. Jean Artuis indiquait qu'«... *il serait hasardeux d'évaluer le nombre d'emplois qui ont été ou qui seraient supprimés en raison des délocalisations. Il est cependant possible d'estimer ceux qui sont sous la menace de ce mouvement. Il y a naturellement un écart considérable entre les deux, dans la mesure où, d'une part la délocalisation, comme de façon générale la concurrence des pays à bas coût de main-d'œuvre n'affecte jamais tous les emplois du secteur.* »

Dans le transport maritime, le nombre total de ressortissants de l'Union européenne employés à bord de navires battant le pavillon d'un Etat membre stagne actuellement aux alentours de 130000 membres d'équipage, ce qui représente une baisse d'environ 40% depuis 1983, tandis que dans le même temps, le nombre de ressortissants de pays non-membres travaillant à bord de navires immatriculés dans la Communauté est passé de 30000 à 55000 environ.

L'armement français utilise de moins en moins de navigants français. En 1960, ce personnel représentait près de 60000 personnes. Il n'en représentait plus selon la Commission nationale paritaire de l'emploi qu'un peu plus de 9500 en 1999.

La baisse continue de ce personnel depuis 1960 est, certes, le résultat de l'accroissement de la productivité de navires plus grands et largement automatisés. Elle est aussi, la conséquence de la chute de tonnage de notre pavillon.

Dans le transport aérien, qui représente en France environ 75000 salariés, la menace de délocalisation pourrait concerner plusieurs centaines, voire plusieurs milliers d'emplois sédentaires si les compagnies françaises suivaient l'exemple de certaines grandes compagnies européennes qui ont délocalisé en Europe occidentale ou en Asie certaines activités relativement riches en main-d'œuvre (réservation, comptabilité, maintenance)

⁵ Cf. page 6.

Le personnel navigant qui représente environ 21000 personnes (6000 navigants techniques et près de 15000 navigants commerciaux), paraît moins susceptible d'être menacé de manière importante dans l'immédiat . Toutefois, selon le SNPL, les mesures d'harmonisation européenne des licences intervenues dans le cadre des règlements JAA (Joint Authority Aviation) pourront avoir des incidences à terme. Il ne faut pas non plus négliger selon cette organisation la menace que représentent les compagnies à bas coût telles que Easy Jet, Ryanair ou Virgin pour le transport intracommunautaire effectué par les compagnies françaises.

Dans le transport routier de marchandises pour compte d'autrui qui occupe en France environ 200000 conducteurs dont approximativement 25000 peuvent être affectés à des transports internationaux, il est encore plus difficile de mesurer l'impact des délocalisations.

Nous ne disposons pour en apprécier l'ampleur actuelle que de rares exemples souvent révélés par la lecture des arrêts des tribunaux répressifs.

Une part importante de l'activité du transport routier s'exerce à l'intérieur de nos frontières, ce qui la rend peu apte à être délocalisée, d'autant que la proximité des entreprises avec les zones et les entrepôts de distribution constitue une exigence forte.

Seuls, par conséquent, pourraient être réellement concernés, ce qui est suffisant pour s'en inquiéter, un certain nombre d'emplois de conducteurs internationaux affectés à des trafics avec les pays à bas coût, ou encore des conducteurs appartenant à des entreprises de régions frontalières attirées par certains Etats voisins ayant la réputation de paradis fiscaux (et sociaux !)

b) Autres conséquences sociales

Le second danger des délocalisations est la menace qu'elles font peser sur le financement de notre protection sociale et, par conséquent, sur le niveau de celle-ci.

Même si les charges sociales ne sont pas le facteur privilégié des écarts de coût du travail entre pays, les dérives qui conduiraient à des alourdissements de ce coût de travail sont à surveiller.

Par ailleurs, la globalisation financière et la mobilité accrue des capitaux ne favorisent pas le financement de la redistribution par la taxation de ce capital, comme elles commandent une gestion rigoureuse des budgets sociaux.

Les délocalisations correspondant à l'expatriation de personnels français peuvent à cet égard poser un réel problème de financement de certaines Caisses de retraite.

Il faut également souligner les effets néfastes rencontrés dans certains cas par des salariés dont le contrat de travail se trouvera transféré à l'étranger sous un statut social moins favorable que celui dont ils pouvaient bénéficier dans leur pays.

La dégradation des conditions de travail et ses effets sur la sécurité des circulations peut être également une conséquence des délocalisations fondées une logique de recherche systématique du moins-disant social et réglementaire.

2/ Conséquences économiques des délocalisations.

Les conséquences économiques concernent d'une part les secteurs d'activité exposés au risque de délocalisation, d'autre part la tissu économique du pays quitté par les entreprises délocalisées.

a) Conséquences sur les secteurs du transport concernés.

Si les délocalisations peuvent avoir des conséquences directes sur l'activité des entreprises du secteur des transports, en matière de volumes transportés et de coûts de transport notamment, il est difficile de faire la part de ce qui revient à ce phénomène de ce qui relève de la concurrence accrue, liée tant à l'ouverture des marchés qu'à la structure particulière de la formation des coûts dans ce secteur.

En l'absence d'éléments statistiques précis sur l'importance des délocalisations dans le transport, il est possible d'évaluer, à l'aide des indicateurs économiques relatifs à l'évolution des trafics intra-européens et internationaux, ainsi qu'à l'évolution des prix du transport international, si les positions concurrentielles françaises ont été affectées ces dernières années dans tel ou tel sous-secteur du transport.

Une telle étude dépasserait le cadre de ce rapport, mais la plupart des données officielles montrent le maintien de la compétitivité des entreprises françaises du transport routier et du transport aérien ces dernières années.

Ceci démontre que les entreprises françaises de ces secteurs disposent d'atouts importants, tenant certainement à leur organisation, à la qualification de leur main-d'œuvre ainsi qu'à la productivité de celle-ci.

b) Conséquences sur le tissu économique du pays.

Les deux conséquences suivantes, qui sont du reste en étroite relation, peuvent être notées tout particulièrement :

les délocalisations entraînent des conséquences en matière d'aménagement du territoire et de financement des infrastructures et des équipements.

Elles peuvent entraîner un appauvrissement du tissu économique, notamment en cas de transfert de site, et contribuer à la désertification de certaines régions tenues à l'écart du développement économique.

Les délocalisations ont des répercussions sur les ressources des collectivités territoriales. La perte de rentrées fiscales qu'elles peuvent entraîner pour les finances publiques, nationales et locales, a des répercussions sur le financement des équipements collectifs. Lorsqu'une entreprise apporte des recettes fiscales importantes à la localité où elle est implantée, sa délocalisation sera lourde de conséquences, d'autant plus lorsqu'il s'agira d'une délocalisation fictive et que les salariés continueront à résider dans la collectivité concernée.

Parallèlement, le pays d'accueil bénéficiera indûment, dans le cas où l'activité de l'entreprise n'y sera pas réellement exercée, des diverses recettes fiscales et sociales afférentes à la localisation du siège.

* * *

Comme les deux faces de Janus, la délocalisation peut avoir aussi des aspects positifs, notamment pour l'emploi des pays moins avancés, lorsqu'elle contribue de manière effective à leur développement économique et social et permet aux pays en transition situés dans notre zone d'influence de s'inscrire dans la dynamique d'intégration régionale en cours d'approfondissement.

Les difficultés de recrutement que connaissent certains secteurs du transport peuvent inciter les entreprises à souhaiter pallier ces difficultés grâce à l'introduction de personnels étrangers, employés aux conditions françaises..

. Il apparaît à l'examen des conséquences sociales et économiques des délocalisations, que les répercussions négatives paraissent l'emporter sur les retombées positives, lorsque toutefois ces délocalisations ne sont pas assorties de contreparties économiques pour notre pays et de garanties sociales pour les travailleurs français ou étrangers qu'elles concernent.

Cela souligne l'exigence de la régulation de la concurrence internationale au niveau mondial comme au niveau des zones régionales de libre-échange.

IV - LES VOIES DE LA REGULATION .

Les débats récents sur l'introduction d'une « clause sociale » dans les relations commerciales mondiales traduisent la prise de conscience par la Communauté internationale de l'insuffisance de la régulation des échanges et de la nécessité de définir un socle minimum d'harmonisation sociale. Au plan de l'Union européenne, l'élargissement programmé aux pays d'Europe centrale et orientale impose l'achèvement rapide des travaux d'harmonisation fiscale et sociale en cours.

A/ Mesures générales de régulation

Au niveau mondial, les instruments privilégiés de la régulation des échanges sont le GATT et l'OIT. Dans ces différentes institutions spécialisées de l'ONU, l'idée chemine de définir un « *nouveau pacte social à l'échelle mondiale* » comme l'affirmait Monsieur Boutros Boutros-Ghali, ancien secrétaire général des Nations Unies. L'introduction d'une clause sociale dans les échanges commerciaux internationaux devrait permettre d'éviter le recours à certaines formes d'exploitation de la main-d'œuvre des pays les moins favorisés.

Au niveau régional, la Communauté s'est efforcée à plusieurs reprises de renforcer la dimension sociale. Le contenu de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux signée en 1989 par 11 Etats membres (le Royaume-Uni s'y étant refusé), affirmant le principe d'une protection sociale « *adéquate* » et de prestations de sécurité sociale « *d'un niveau suffisant* » pour tout travailleur de la communauté européenne, a été repris dans un protocole annexé au traité de Maastricht.

Un nombre important de directives et de règlements communautaires sont intervenus ces dernières années dans le but d'harmoniser les législations sociales et de sécurité du travail.

La diversité des systèmes sociaux et des modes de financement de la protection sociale rend par contre plus difficile leur harmonisation ; il importe davantage en réalité d'harmoniser les niveaux de protection qui peuvent actuellement connaître des disparités.

Il en va de même en matière de fiscalité, bien qu'il semblerait d'après l'exemple des Etats Unis qu'un marché unique puisse fonctionner avec certaines disparités dans les taux de taxation indirecte (TVA, accises) Ces dernières n'entraîneraient en général que des distorsions de concurrence limitées aux zones frontalières.

Avec les PECO en voie d'adhésion, les accords d'association déjà évoqués prévoient l'introduction de règles de concurrence et d'aides d'Etat similaires à celles du traité de Rome ainsi que le rapprochement de leurs législations concernant les activités couvertes par ces accords avec les réglementations communautaires.

B/ Les mesures spécifiques aux différents modes de transport.

• Le transport aérien

Depuis 1993, l'harmonisation des conditions d'exploitation des compagnies aériennes de l'UE se concrétise. Les transporteurs aériens peuvent s'installer librement dans n'importe quel pays de l'Union sous certaines conditions, destinées à éviter l'implantation de compagnies de pays tiers sur le marché des pays de l'Union.

L'accès à la profession répond à plusieurs exigences : certificat de transport aérien délivré par les autorités des Etats membres dans lequel le transporteur veut se faire enregistrer, garantissant qu'il observe les réglementations nationales en vigueur, en attendant une réglementation communautaire unique ; obtention d'une licence accordée sous réserve de remplir un certain nombre de conditions économiques.

La compagnie doit en outre avoir son siège social ou le cas échéant son principal établissement dans un pays de la Communauté.

Dans le domaine de l'harmonisation sociale, il convient de signaler la conclusion de l'accord européen du 22 mars 2000 sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail des personnels navigants. Par ailleurs, le SNPL propose d'étendre au niveau européen l'attestation de conduite prévue dans le transport routier (cf page suiv.) à tous les travailleurs mobiles.

Les accords d'association conclus entre la Communauté et six pays d'Europe centrale et orientale ainsi qu'avec les Etats baltes et la Slovénie prévoient la conclusion prochaine d'accords dans le domaine du transport aérien. Entamées depuis trois ans, les négociations entre l'UE et les PECO ont comme objectif l'intégration des aviations civiles de ces Etats au système communautaire aussi bien en matière de transport aérien que dans les domaines techniques, de sécurité et d'environnement.

Au plan international, les Joint Authority Aviation (JAA) qui comprennent 32 autorités européennes de sécurité de l'aviation (dont tous les membres de l'UE) mènent des travaux concernant toutes les questions relatives aux domaines de la navigabilité, de l'entretien, de l'exploitation et des licences des personnels navigants et de maintenance de l'aviation civile.

Les JAA ont élaboré et mis en œuvre différentes mesures importantes d'harmonisation (codes de navigabilité, prescriptions pour l'entretien (JAR 45), exploitation des aéronefs, licences aéronautiques...)

• **Le transport maritime**

Au plan communautaire les tentatives d'harmonisation n'ont pas abouti jusqu'à présent (source : M. Vincent- DTMPL)

Du fait de la crise très grave qui affecte les flottes communautaires depuis les années 1970 et des risques qu'elle comporte en matière de cohésion économique et sociale, la politique maritime communautaire ne saurait être réduite à la seule libéralisation.

En août 1989, la commission a proposé la création d'un registre européen dit EUROS, le renforcement du contrôle des normes sociales et de la sécurité à bord des navires faisant escales dans les ports de la Communauté et la définition commune du concept « d'armateur communautaire ».

Au nombre des mesures positives proposées, seules celles liées à la sécurité maritime ont été adoptées et renforcées récemment. Des avancées communes ont été réalisées en faveur de la sécurité des navires à passagers, ainsi qu'en matière d'équipements nécessaires à bord des navires. Le projet de définition de l'armateur communautaire a été abandonné par la Commission, tout comme le projet de registre communautaire EUROS en raison des difficultés à parvenir à un accord au sein des Quinze, notamment en matière de composition des équipages.

La Commission, dans son document d'orientation stratégique « Vers une nouvelle stratégie maritime » présenté en avril 1996, a néanmoins proposé de définir des critères communs pour les registres européens et de les imposer par un instrument législatif communautaire, pour une gestion harmonisée des différents pavillons européens. Aucune initiative n'est cependant intervenue dans ce domaine depuis le printemps 1996.

Au niveau international, les réglementations des pavillons de libre immatriculation se rapprochent progressivement de celles auxquelles sont contraints les armements occidentaux, en raison de la concurrence que se livrent les premiers pour attirer les armateurs soucieux de la réputation du pavillon et des risques de pollution. Les grands pavillons économiques sont aujourd'hui réglementés. Ainsi, le pavillon libérien n'est plus accordé qu'aux navires ayant la plus haute cote des sociétés de certification. D'autres servent encore de refuge à des navires dangereux mais bon marché.

Les organisations internationales telles que la CNUCED font pression et l'entrée en vigueur en juillet 1998, du Code de gestion de la sécurité élaboré par l'OMI devrait contribuer à une amélioration de la situation dans ce secteur.

- **le transport routier**

Au plan européen, la Commission a défini les conditions de concurrence en harmonisant notamment les conditions d'accès à la profession de transporteur routier (règlement 3572/90 et directive 96/26 du 29 avril 1996). Le libre accès est soumis à des critères qualitatifs se substituant au critère quantitatif constitué par le contingentement communautaire. Les entreprises peuvent s'établir dans l'état de leur choix sous réserve de pouvoir justifier des conditions d'honorabilité, de capacité financière et professionnelle prévues.

La libéralisation du cabotage, totale pour le transport de marchandises, partielle pour le transport de voyageurs suppose l'harmonisation des politiques de transport des différents Etats membres dans les domaines technique, social et fiscal notamment.

- L'harmonisation technique est achevée dans les textes en ce qui concerne les différentes normes de poids et dimensions des véhicules, pneumatiques, freinage...

Le permis de conduire européen a été harmonisé le 1er janvier 1996.

- L'harmonisation fiscale est encore incomplète : directive 68/297 concernant l'harmonisation des droits de douane sur le gazole routier ; directive 93/89 sur les taux d'accises, les droits d'usage, les péages.

- L'harmonisation sociale est en cours.

Une série de règlements concernent l'âge des conducteurs, la qualification des équipages, les temps de conduite et de repos.

Un projet de directive prévoit la généralisation au sein de l'Union européenne des formations obligatoires, initiale et continue, des conducteurs routiers.

La prochaine harmonisation devrait être celle du temps de travail, mais les discussions qui se déroulent au niveau européen depuis deux années entre partenaires sociaux du secteur dans un premier temps puis sur l'élaboration d'une directive communautaire traduisent la difficulté de parvenir à un consensus des différents Etats membres sur une telle question.

D'autres avancées notables doivent être rappelées :

Une directive autorisant le contrôle technique inopiné des camions européens ou de pays tiers empruntant les grands axes européens est actuellement en cours d'élaboration.

De même, le principe de la mise en œuvre d'une attestation obligatoire pour les conducteurs des pays tiers a été retenu au niveau de l'UE. Cette attestation permettra à ces conducteurs travaillant pour le compte d'une entreprise sise dans l'Union d'établir qu'ils sont employés aux conditions sociales applicables dans l'Etat d'implantation de l'entreprise et non pas aux conditions de leur pays d'origine.

En France, l'administration des transports se prépare à l'élargissement de l'Union européenne. Tout un dispositif de contrôle existe fondé sur les vérifications des documents administratifs ou de transport devant être présentés par les entreprises non résidentes (annexe 4). Les conditions de délivrance des autorisations CEMT ou bilatérales ont été renforcées. Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises résidentes en France (annexe 5).

Par ailleurs, la DDT s'oriente résolument vers la mise en place d'un dispositif de contrôle au niveau européen : échanges de formation des corps de contrôle, échanges d'informations, mise en place de contrôles coordonnés entre contrôleurs de plusieurs nationalités. Les contrôles harmonisés sont déjà opérationnels sur route et en entreprise, avec « Euro-contrôle route » qui concerne les trois états du Benelux et la France et qui sera prochainement étendu à

l'Allemagne et au Royaume-Uni – l'Espagne, le Portugal et le Danemark étant observateurs. Certains PECO mettent en place des services de contrôle afin de préparer leur intégration dans l'UE. (ex : Pologne, Hongrie..)(D'après M. Fournier -DTT)

Les limites de l'harmonisation actuelle des conditions de concurrence peuvent favoriser les entreprises des autres Etats dans lesquels la réglementation sociale est moins contraignante, la fiscalité plus légère, la main-d'œuvre meilleur marché.

L'absence d'harmonisation fiscale pénalise la France où la TIPP et la taxe professionnelle sont lourdes.

Sur le plan technique, la définition d'un véhicule européen ayant le même poids, les mêmes dimensions, les mêmes normes environnementales s'impose.

Le groupe de réflexion du CNT estime devoir tirer les conclusions suivantes de l'examen de la situation précédemment exposée :

La politique d'harmonisation au niveau communautaire, destinée notamment à éviter des distorsions dans la concurrence sur le plan social et devant garantir la protection des conditions de travail et de sécurité, doit être poursuivie à un rythme accéléré.

Les actions adéquates doivent être menées en concertation avec les organisations professionnelles et les syndicats dans le sens de l'application uniforme et du contrôle efficace du respect des conditions de travail actuelles. Le groupe insiste sur la nécessité entre les Etats membres de l'Union d'une interprétation harmonisée et commune des règlements et directives et des sanctions qu'ils prévoient

Les travaux d'adaptation de la réglementation et notamment du règlement 3820/85 qui définit les temps de conduite et de repos doivent être menés rapidement à bien.

Le renforcement des contrôles sur route s'impose également ainsi que la poursuite sans faiblesse de la répression des pratiques frauduleuses par des contrôles dirigés et la condamnation à des sanctions exemplaires des contrevenants

Afin de tenir compte de la mobilité des entreprises il est recommandé à cet égard de créer une banque de données centrale pour l'inventaire des infractions à caractère délictuel.

Annexe 1 : Les différentes pratiques de délocalisation selon les trois grandes « techniques »

Délocalisation des immatriculations ou des matériels de transport « délocalisation interne »	Délocalisation des contrats de travail	Délocalisation des formes de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Précurseur : le transport maritime avec les pavillons de libre immatriculation Ce qui a conduit les Etats à mettre en place des immatriculations « bis » afin de contrecarrer le développement de ces pavillons. ▪ Aérien : l'application de la « loi du pavillon » paraît s'y opposer <p>Contournement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pratique des sociétés « off shore » - pratique des affrètements avec location, par le donneur d'ordre, d'avions « coque nue » à bord desquels serviront des équipages de la compagnie étrangère créée. - location ACMI, code joint et blocs sièges <p>Route : par le biais de contrats d'affrètement de véhicules ou de main d'œuvre consistant à transférer à une filiale implantée dans un pays tiers des véhicules immatriculés en France, et à faire exécuter les trafics par cette entreprise étrangère en bénéficiant des titres de transport français attachés aux véhicules et en utilisant des conducteurs étrangers et des semi-remorques étrangères</p> <p>Plus possible normalement du fait de conditions plus strictes de délivrance des autorisations de transport international</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aérien <ul style="list-style-type: none"> - recrutement de personnels navigants français sous statut « off shore ». - équipages extra-communautaires prenant la relève pour assurer une partie de la rotation sur des vols en continuation d'une escale à l'étranger. - PN basés en France (ou dans l'UE) pour voler à bord d'appareils de Compagnies non communautaires exerçant des liaisons communautaires. - Intérim international ▪ Route : <ul style="list-style-type: none"> - recours à société d' « intérim international », proposant des conducteurs de pays tiers. (Forme illicite : marchandage) <p>Transfert d'entreprise à l'étranger accompagné du transfert des salariés qui se voient proposer un nouveau contrat de travail aux conditions du pays d'accueil (illicite si les salariés transférés juridiquement continuent en réalité à travailler sur le territoire français)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Création <ul style="list-style-type: none"> - Ex : aérien plus récent - Peu connu - Création d'entreprise ▪ Formes aérienne routier partage plus bas ▪ Formes <ol style="list-style-type: none"> 1. création dirigée régulier conducteur 2. variant

Annexe 2 – Incidences de l'internationalisation sur les stratégies générales des entreprises de transport.

En matière de stratégie générale des firmes, deux tendances générales peuvent être observées : d'une part, une tendance à la concentration, d'autre part une tendance à l'externalisation

- Les grandes entreprises mettent en œuvre une stratégie d'intégration verticale ou horizontale afin de devenir des acteurs globaux sur leur marché. Cette stratégie les pousse à racheter d'autres entreprises, souvent concurrentes, afin d'acquérir une position dominante ou de rechercher un effet de taille.
- Inversement, on observe, ces dernières années, une tendance des grandes entreprises à se recentrer sur leur métier de base. Elles externalisent dans ce cas leurs activités périphériques ou annexes ou bien des activités considérées comme n'étant pas fondamentales à leur développement.

Le processus d'internationalisation a entraîné la multiplication des multinationales et une amplification de leurs opérations à l'étranger.

Ce mouvement s'est accompagné notamment d'une diversification de leurs modalités d'implantation à l'étranger. Au cours des années 80-90, elles ont eu largement recours aux acquisitions d'entreprises étrangères pour assurer leur présence dans différents pays ; elles pratiquent de plus en plus aujourd'hui les accords de partenariat à l'échelle internationale.

Elles se redéploient et réorganisent leurs opérations dans un cadre plus global à travers des restructurations et des opérations de croissance externe.

Ces entreprises tendent à intégrer davantage leur réseau de filiales en envisageant l'organisation de la chaîne de production de leurs différentes activités au niveau mondial.

Ces stratégies globales se retrouvent avec certaines variantes dans les différents modes de transport examinés.

• Le transport maritime

Les armements traditionnels connaissent une mutation profonde. Certaines tâches de gestion sont parfois confiées à des entreprises distinctes (gestion du personnel, technique, nautique, commerciale....)

A l'inverse, un mouvement d'intégration verticale dans la filière comme dans la chaîne de transport se produit, en amont comme en aval. (acquisition de chantiers, d'usines de conteneurs, d'équipements portuaires, d'activité de transport terrestre et d'auxiliaire)

Parallèlement, on observe la constitution d'un petit nombre de « méga carriers », transnationaux et multimodaux, à travers une concentration horizontale croissante.

Ce nombre restreint de « méga carriers » passe des accords globaux afin de s'assurer le contrôle des moyens de transports internationaux, ainsi que des dessertes étrangères intérieures.

Cette stratégie de conquête est le fait des grands groupes maritimes, principalement asiatiques, appuyés par leurs Etats.

• Le transport aérien

De manière analogue, ces dernières années, les grandes compagnies aériennes ont élaboré de nouvelles stratégies d'alliances.

Inauguré en 1997 avec la création de Star Alliance par la Lufthansa et United Airlines, ce système d'alliances permet aux compagnies de réaliser des économies d'échelle sur leurs achats, d'harmoniser leur offre commerciale, et, surtout de relier les « hubs » des différents partenaires entre eux, ce qui multiplie le nombre de destinations.

En complément de ces alliances, elles multiplient les accords portant sur le système de commercialisation (« partage des codes »)

Par ailleurs, la tendance dans le secteur est également à la réduction des positions concurrentielles.

En France, les plus petites compagnies se sont adossées aux opérateurs plus puissants en signant avec eux des accords de franchise.

En outre, Air France et Swissair, se sont lancées récemment dans de vastes opérations d'acquisition de petits transporteurs.

On n'observe pas dans ce secteur d'intégration verticale. Au contraire, les plus grandes compagnies ont tendance à externaliser certaines activités, en les filialisant généralement. Ainsi, Lufthansa a-t-elle créé des sociétés distinctes pour ses activités maintenance et fret aérien.

Si ces compagnies se séparent également d'activités connexes, telles que l'hôtellerie ou le tourisme, elles investissent massivement par contre dans les systèmes de réservation électronique.

• Le transport routier

Le secteur du transport routier de marchandises connaît en Europe, mais à une moindre échelle que dans les autres modes, un mouvement de concentration. Quelques grands groupes se constituent à l'échelle européenne, notamment dans le domaine de la messagerie et du colis express.

Des partenariats sont également conclus entre intégrateurs mondiaux, qui s'implantent en France, et entreprises françaises. (exemple récent, l'accord entre Fédéral Express, la Poste et Chronopost)

On observe également dans ce mode, une stratégie d'intégration des entreprises au sein de la chaîne transport -logistique ainsi qu'une tendance à une plus grande spécialisation.

De nouveaux réseaux sous l'autorité de grands opérateurs apparaissent. Ces opérateurs assurent le plus souvent des transports internationaux et des transports de pré ou post acheminement, considérés autrefois comme transports domestiques, aujourd'hui intégrés aux premiers dans des réseaux.

L'externalisation n'est pas un phénomène nouveau dans le transport routier. Elle concerne de plus en plus la fonction maintenance des véhicules et l'entretien des pneumatiques

Dans le transport routier de marchandises, la sous-traitance des opérations matérielles de transport s'est également développée de manière importante. Dans bien des cas, il ne s'agit pas d'une véritable sous-traitance de capacité ou de compétence.

Son développement paraît résulter d'une nouvelle forme de division du travail entre un petit nombre d'entreprises importantes qui se centrent sur les activités logistiques et d'organisation et une multitude de petites et très petites entreprises qui sont spécialisées dans l'offre de traction

LES DIFFERENTS PAVILLONS MARITIMES

Développement des pavillons économiques (apports de M. Berlet- CCAF)

Dans les années 20 le recours à des pavillon de pays tiers a été utilisé aux Etats -Unis afin de contourner la prohibition des alcools.

Durant la seconde guerre, le gouvernement américain usa de ces pavillons pour maintenir une façade de neutralité tout en armant ses alliés. Son véritable épanouissement date des années 50 à partir desquelles les Etats des Antilles Néerlandaises, de Curaçao, de Chypre, du Liberia, de Singapour, de Somalie enregistrent des navires appartenant à des armements étrangers.

La diversité des situations rend difficile une définition générale :

Les pavillons économiques, « Flags of convenience » sont ceux de pays où l'immatriculation, permise à des non résidents, est facile à obtenir et qui n'impose généralement ni contrôles importants, ni respect de toutes les contraintes internationales, ni forte charge fiscale.

Ils diffèrent des pavillons de paradis fiscaux qui bénéficient certes de privilèges fiscaux sensibles mais sont en principe soumis aux règlements de sécurité et d'emploi en vigueur, en Grande Bretagne pour les Bermudes, Bahamas, Gibraltar, en Hollande pour les Antilles néerlandais es.

Ils se distinguent aussi des enregistrements bis, « open registry », des pays qui établissent un enregistrement spécial de navires qui restent sous leur pavillon en un lieu défini : Helgoland en Allemagne, Les îles Baléares en Espagne, Madère au Portu gal, l'Ile de Man au Royaume Uni. Les Etats concèdent aux navires ainsi enregistrés différents avantages : fiscalité réduite et possibilité d'embauches en majorité des équipages étrangers.

Avec les Terres australes et antarctiques françaises (TAAF), les îles de Wallis et Futuna offrent aux armateurs de telles conditions. Toutefois, pour un navire immatriculé dans les TAAF, le coût annuel de l'équipage représente par exemple encore une fois et demie le coût britannique pour un transbordeur.

La croissance de ces pavillons (44,8 % de la flotte mondiale fin 1996) s'explique par la tendance des armements des pays développés à délocaliser leur flotte dont la rentabilité est mieux assurée que sous leurs pavillons.

En 1996, 57 % du tonnage sous pavillon économique est détenu par 4 pays. La Grèce : 22 %, le Japon : 18 %, les Etats-Unis : 81 %, Hon Kong : 8%).

Si les flottes de l'UE forment encore le premier ensemble au monde, elles ont connu depuis 1971, un fort recul. De 32,3 % son importance relative est tombée en 1997 à 13,4 % de la flotte mondiale malgré l'apport des nouveaux membres de l'Union.

Évaluée en termes de navires dont le propriétaire est européen, la flotte européenne représentait 31 % de la flotte mondiale en 1997, plus de 57 % étant placés sous pavillons tiers. Mais on doit tenir compte de ce que les navires sont armés avec des marins étrangers. Si l'on ajoute à ceux -ci les marins étrangers qui sont à bord des navires européens enregistrés « bis », c'est une grande majorité d'étrangers qui arment aujourd'hui les navires dont les Européens sont propriétaires. L'Europe, comme tous les pays développés, y compris le Japon, délocalise sa flotte et emploie, pour abaisser les coûts, un nombre croissant de marins et même d'officiers de PVD sous des pavillons de complaisance ou sous leur propre pavillon. La Corée, l'Inde, l'Indonésie, les Philippines sont les grands pourvoyeurs d'équipages.

**RAPPEL SUCCINT DES PRINCIPAUX DISPOSITIFS JURIDIQUES
APPLICABLES A LA MOBILITE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
SALARIES.**

* * *

A/ Différentes dispositions viennent encadrer la mobilité internationale des travailleurs salariés.

1. Déplacement de l'entreprise ou de l'activité au sein de l'Union européenne.

- directive n° 98/50/CE du 29 juin 1998, prévoyant l'information des salariés concernés.
-

2. Déplacement du salarié

a) Normes sociales européennes organisant contractuellement la mobilité

- directive n° 91/533/CE du 14 octobre 1991 : le lieu d'exécution de la prestation de travail et l'anticipation contractuelle du déplacement du lieu de travail par une clause de mobilité constituent des éléments essentiels du contrat de travail.

c) Exécution de la prestation de travail à l'étranger: Convention de Rome du 19 juin 1980.

En vertu de la Convention de Rome, les parties au contrat de travail ont la faculté de choisir la loi applicable à leur relation (art. 3 de la Convention).

Lorsque les parties n'ont pas fait un tel choix, la loi applicable sera celle du lieu d'exécution habituelle du contrat ou encore le lieu de situation de l'établissement en cas d'impossibilité de déterminer un lieu d'exécution unique et habituel (cas des travailleurs mobiles) (art. 6 de la Convention).

La liberté des parties n'est pas totale :

- priorité au profit du droit communautaire (art. 20 de la Convention)
- respect d'un socle minimal de prescriptions protectrices des travailleurs (hygiène, sécurité, protection de la santé sur le lieu de travail) encadré par la directive-cadre du 12 juin 1989, complétée par des directives particulières .

d) Issue du déplacement

- Art. L 122-14-8 du Code de travail français : la société-mère est tenue à une obligation de rapatriement et de réemploi d'un salarié mis à disposition.

3. Exécution temporaire de la prestation de travail au sein d'un Etat de l'UE – Directive « détachement ».

La directive du 16 décembre 1996 (96/71) impose l'application de certaines règles impératives de protection minimale de l'Etat sur le territoire duquel la prestation de travail sera réalisée.

B/ La jurisprudence nationale

Les tribunaux sont appelés à intervenir dans deux cas distincts :

1) Les juridictions françaises ont eu à statuer afin de **déterminer la loi applicable aux salariés des transports internationaux.**

Deux solutions sont envisageables entre lesquelles les tribunaux n'ont pas fermement opté :

- ou bien leur faire application de la loi du pavillon, ce qui vaut pour le travail à bord des navires et des aéronefs, mais non pour celui à bord des transports routiers internationaux. C'est ce qui a prévalu dans l'affaire Air A frique (application de la loi ivoirienne, les avions étant immatriculés en Côte d'Ivoire- Cass. ch. mixte 28 avril 1986)
- ou bien laisser aux parties le libre choix de se placer sous la protection d'une loi choisie par elles et plus favorable (Arrêts Air Maroc-ch.soc.31 mars 1978)

Par contre, les dispositions d'ordre public de la loi locale (sécurité, durée du travail ...) s'imposent même si la loi du contrat est autre (principe de territorialité) (Cass.crim. 8 mars 1988 : conducteurs routiers d'une société française se déplaçant en Hollande en contravention à la loi sur la durée du travail – territorialité de la loi comportant des sanctions pénales).

2) Les juridictions répressives **requalifient certaines pratiques de délocalisation frauduleuse** en se situant généralement sur le terrain du travail illicite par dissimulation de salariés ou sur celui du marchandage, infractions prévues et réprimées par le Code du travail.

Exemples récents :

- . Condamnation pour travail dissimulé (jugement du tribunal de Da x – 6 décembre 1999)
- dans le cas de la création d'une société fictive au Portugal afin de placer une partie des contrats de travail des conducteurs sous le régime portugais
- Condamnation par le tribunal correctionnel de Dijon, confirmée en Appel pour emploi irrégulier de travailleurs étrangers (– 2 février 1999) dans le cas de création d'une société filiale roumaine mettant à disposition de la maison -mère en France des conducteurs roumains.
-

D'autres affaires similaires ont été jugées en France ou dans d'autres Etats de l'UE (jugement du Tribunal de Liège du 30 juin 2000 concernant la délocalisation d'une entreprise de transport routier belge au Luxembourg).

D'autres affaires sont actuellement en cours d'instruction.

Annexe 5

Les transports routiers internationaux de marchandises

Les documents de transport obligatoires en France pour les entreprises non résidentes

Document d'information

*Ministère de l'Équipement, des Transports
et du Logement
Direction des Transports Terrestres
décembre 2000*

INTRODUCTION

En France, le transport routier de marchandises ou la location de véhicules industriels avec conducteur destinés au transport de marchandises, effectué par des entreprises établies ou non en France, est couvert par différents documents dont la présence à bord du véhicule est obligatoire.

La régularité de la situation administrative de l'entreprise au regard des conditions d'exercice de la profession de transporteur public ou de loueur se prouve par la présentation par le conducteur d'un titre administratif de transport.

L'exécution du transport donne lieu à l'établissement d'un document de transport accompagnant les marchandises.

La location d'un véhicule avec ou sans conducteur se justifie au moyen d'une feuille de location ou du contrat de location.

La régularité d'emploi du conducteur se justifie par une nouvelle obligation réglementaire concernant son lien avec l'entreprise à laquelle appartient le véhicule.

L'entreprise qui effectue du transport pour son propre compte ou l'entreprise qui, sans être inscrite par dérogation au registre des transporteurs et des loueurs, effectue du transport pour le compte d'autrui, doit pouvoir être en mesure de justifier de sa situation notamment à l'aide du document d'accompagnement de la marchandise.

Un transporteur ne peut utiliser un véhicule moteur que s'il est immatriculé dans son propre État de résidence, qu'il soit en pleine propriété, en crédit -bail ou pris en location avec ou sans conducteur.

En effet, ni la directive 84/647/CEE du Conseil du 19 décembre 1984 modifiée relative à l'utilisation de véhicules loués sans chauffeur dans le transport de marchandises par route (sous réserve de l'application du règlement 3118/93 du 25 novembre 1993), ni les accords passés avec les États tiers à l'Union européenne n'autorisent la location trans-frontalière de véhicules moteurs, que ce soit pour effectuer un transport pour compte propre ou un transport pour compte d'autrui. En revanche, les remorques ou les semi-remorques peuvent être utilisées en France même si elles sont immatriculées dans un autre État.

L'immatriculation du véhicule moteur indique donc l'État de délivrance du titre administratif de transport utilisé par l'entreprise .

1 - LES TITRES ADMINISTRATIFS DE TRANSPORT

Lorsqu'une entreprise ne résidant pas en France effectue un transport dont tout ou partie de l'itinéraire emprunte le territoire français, elle doit pouvoir présenter à toute réquisition des agents chargés du contrôle le titre de transport requis pour ce transport.

De façon générale, et sauf pour les transports pour lesquels il n'en est pas exigé (transports libéralisés), un transport international à destination ou au départ du territoire français, ou en transit à travers celui-ci, s'effectue sous couvert d'un titre administratif de transport établi au nom de l'entreprise qui réalise l'opération de transport.

1-1. Les différentes catégories de titres de transport

Les titres de transport qui sont exigibles à bord des véhicules sont selon les cas les suivants :

a) les copies conformes de la licence communautaire

Pour les entreprises résidant dans les États partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen, ces titres autorisent les transports routiers internationaux ou de cabotage sur le territoire français. Les conditions d'exécution de ces transports sont prévues par le règlement 881/92 du Conseil du 26 mars 1992 concernant l'accès au marché des transports de marchandises par route dans la Communauté exécutés au départ ou à destination du territoire d'un Etat membre, ou traversant le territoire d'un ou de plusieurs Etats membres, et le règlement 3118/93 du Conseil du 25 octobre 1993 modifié, fixant les conditions de l'admission des transporteurs non résidents aux transports nationaux de marchandises par route dans un Etat membre.

Ces titres de transport autorisent tous types de trafics au sein de l'EEE, trafics intra-communautaires, trafics bilatéraux avec ou sans transit, transports de cabotage, et dans certains cas, transports triangulaires.

b) les autorisations issues du contingent multilatéral CEMT¹

Ces autorisations, valables pour l'année civile (autorisations « à temps »), permettent aux entreprises résidant dans les Etats membres de la CEMT tous types de transport entre les pays membres de la CEMT, y compris les transports triangulaires, mais à l'exception des transports de cabotage. Les carnets de voyage sont obligatoirement complétés avant chaque voyage. Ces autorisations sont accompagnées également s'il y a lieu des certificats attestant la conformité des véhicules aux normes EURO.

c) les autorisations bilatérales issues des contingents échangés dans le cadre des accords bilatéraux ou d'actes équivalents

Pour les entreprises résidant dans des Etats avec lesquels la France a conclu de tels accords ; ces autorisations permettent, selon le cas et en vertu des dispositions de chaque accord :

- des voyages bilatéraux avec ou sans transit par le territoire français,
- uniquement des voyages de transit sur le territoire français,
- des transports triangulaires, avec obligation de retransiter par le pays d'immatriculation du véhicule,
- des transports triangulaires, sans obligation de retransiter par le pays d'immatriculation du véhicule.

Ces autorisations sont accompagnées s'il y a lieu des carnets de compte rendu de voyages et des certificats attestant la conformité des véhicules aux normes EURO lorsque ces autorisations le prévoient. Pour être valables, ces autorisations sont dûment complétées par les transporteurs avant l'exécution du voyage.

d) les titres de transport délivrés par certains Etats aux entreprises résidant dans ces Etats et reconnus équivalents par la France aux autres types d'autorisations ou de licences

Ces titres de transports particuliers permettent des voyages bilatéraux ou de transit par le territoire français. A l'heure actuelle, il s'agit de la licence de transport délivrée par les autorités suisses depuis le 1^{er} janvier 2000, du certificat d'inscription délivré par les autorités compétentes monégasques, d'un certificat spécifique délivré par les autorités compétentes du Danemark pour les entreprises établies dans les îles Féroé et par les autorités compétentes du Royaume-Uni pour les entreprises établies dans les îles anglo -normandes.

e) les autorisations exceptionnelles accordées directement par le Gouvernement français aux transporteurs ne résidant pas en France et qui ne peuvent se prévaloir d'aucune des dispositions permettant d'obtenir les titres ci-dessus.

Elles doivent être dûment complétées avant l'exécution du (ou des) voyages. Ces autorisations permettent des voyages bilatéraux ou en transit par le territoire français.. Elles sont délivrées par la Direction Régionale de l'Equipement -Ile de France².

1.2. Les sanctions pénales encourues en cas d'absence de titre de transport ou en cas de titre incomplet

a) le délit d'exercice illégal de la profession de transporteur routier

Sauf en cas de transport libéralisé, des poursuites pourront être engagées à l'encontre de l'entreprise propriétaire du véhicule et/ou de celle qui l'utilise pour **le délit d'exercice illégal de la profession** s'il apparaît lors du contrôle que l'une ou l'autre n'est pas habilitée à exercer l'activité de transport. Ce délit est réprimé par une peine de prison d'un an maximum et d'une amende pouvant atteindre 100 000 FF, et une consignation provisoire pouvant atteindre 15 000 FF est immédiatement perçue auprès du conducteur.

Cette infraction est notamment constituée lorsque l'entreprise :

- ne dispose d'aucun des titres administratifs correspondant à l'activité exercée (licence communautaire, autorisation CEMT ou bilatérale ou délivrée par la Direction régionale de l'Equipement d'Ile de France),
- présente un titre administratif établi au nom d'une autre entreprise ou d'une autre personne,
- présente un titre administratif de transport périmé (il est rappelé notamment que les licences communautaires sont valables pendant cinq ans maximum, les autorisations bilatérales pendant l'année en cours plus le mois de janvier suivant, les autorisations CEMT pendant la seule année en cours),
- présente un titre administratif non valable pour l'activité exercée (par exemple, pour un transporteur résidant dans un Etat tiers à l'Union européenne, exercice d'une activité de cabotage sous couvert d'une autorisation bilatérale ou d'une autorisation CEMT),
- présente un titre administratif de transport délivré par un Etat qui est distinct de l'Etat d'immatriculation du véhicule,
- présente un titre administratif de transport falsifié.

b) la contravention

Si le transporteur n'est pas en mesure de présenter le titre administratif de transport correspondant à la prestation et au type de voyage qu'il est en train de réaliser, ce transporteur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe et une consignation provisoire d'un montant de 5 000 F est perçue immédiatement auprès du conducteur.

Cette infraction est notamment constituée lorsque le titre administratif de transport :

- n'est pas à bord du véhicule, si la preuve est toutefois apportée que l'entreprise est bien autorisée à exercer la profession de transporteur par les autorités compétentes de son Etat d'établissement,

- est incomplètement renseigné par le transporteur lorsqu'il existe une obligation de compléter le titre de transport de mentions particulières avant le début d'exécution du voyage (cas des autorisations bilatérales),

- n'est pas accompagné des pièces complémentaires du titre de transport requises s'il y a lieu (carnets de compte rendu de voyage dûment complétés, certificats de conformité des véhicules...) ou est accompagné de pièces périmées (certificats de conformité par exemple),

- est présenté après sa date limite d'utilisation si celle -ci est prévue (cas d'une autorisation bilatérale qui doit être utilisée dans les trois mois suivant la date de remise de l'autorisation au transporteur par les autorités compétentes de son Etat d'établissement).

2. LES DOCUMENTS DE TRANSPORT

2.1. Les différents documents de transport

a) la lettre de voiture

Tout véhicule circulant sur le territoire national pour y effectuer du transport public doit être muni d'un document de transport. Dans le cas d'un transport international, effectué au départ ou à destination de la France ou en transit, la lettre de voiture internationale prévue par la convention de Genève du 19 mai 1956 relative au transport international de marchandises par route doit donc obligatoirement être présentée, sauf en cas d'exemption de droit prévus à l'article 1^{er} de cette convention (transports postaux, funéraires et de déménagement) et les transports pour compte propre.

La lettre de voiture doit être établie avant toute exécution du contrat de transport. Elle est de forme libre et peut être établie en autant d'exemplaires que nécessaire.

L'entreprise peut équiper ses véhicules de moyens informatiques permettant d'éditer à bord les documents demandés.

b) le document de suivi

Le document de suivi, de caractère commercial, est par nature de forme libre mais doit comporter l'ensemble des renseignements prévus, notamment les signatures du (ou des) remettant et du (ou des) destinataire de la marchandise.

Ce document doit comporter au minimum les mentions constatées contradictoirement suivantes :

◆ mentions faisant l'objet d'une signature conjointe du conducteur et du remettant de la marchandise :

⇒ date et heure d'arrivée au lieu de chargement,

⇒ date et heure de départ du véhicule chargé libéré,

⇒ heure d'arrivée au lieu de déchargement demandée par le remettant de la marchandise.

◆ mentions faisant l'objet d'une signature conjointe du conducteur et du destinataire de la marchandise :

⇒ date et heure d'arrivée au lieu de déchargement,

⇒ date et heure du véhicule déchargé libéré.

L'entreprise de transport peut établir ce document de suivi en complétant la lettre de voiture ou en élaborant un document spécifique (voir en annexe le modèle proposé par l'AFTRI)³

L'obligation de l'établissement du document de suivi concerne toute entreprise établie ou non en France effectuant un transport international au départ ou à destination du territoire français, à l'exception du transit.

Au contraire de la lettre de voiture, l'absence à bord du véhicule du document de suivi (et a fortiori, un document de suivi incomplet) n'est pas réprimée par une amende. (voir paragraphe 2.2 suivant)

Toutefois, si le conducteur ne présente pas le document de suivi dûment rempli aux agents du contrôle et si, par ailleurs, a été commise l'une des trois infractions suivantes :

- dépassement de plus de 20 % de la durée maximale de conduite journalière,
- dépassement de plus de 20 % de la vitesse maximale autorisée,
- réduction à moins de 6 heures de la durée du repos,

le véhicule et son chargement seront immobilisés sur le champ.

Cette immobilisation est prononcée sans préjudice des sanctions pénales spécifiques encourues pour chacune de ces trois infractions.

c) le document justificatif de la location de véhicule

Tout véhicule effectuant en France un transport routier de marchandises doit le cas échéant être accompagné du document justificatif de la location du véhicule.

La location sera présumée s'il apparaît lors du contrôle que le propriétaire du véhicule est une personne ou une entreprise différente de la personne ou de l'entreprise titulaire du titre administratif de transport ou de l'entreprise effectuant du transport en compte propre.

Il sera exigé un document justificatif de cette location ; ce document doit indiquer en particulier :

- le nom du loueur
- le nom du locataire
- la date et la durée du contrat
- l'identification du véhicule
 - le régime de location du véhicule, avec ou sans conducteur

Ce document pourra être une copie du contrat de location ou un extrait de ce contrat établi par l'entreprise de location.

d) le document attestant la relation d'emploi du conducteur

Tout véhicule effectuant en France un transport routier de marchandises doit être accompagné d'un document établi par l'employeur du conducteur attestant la relation d'emploi existant entre l'entreprise de transport et le conducteur du véhicule.

Cette mesure s'applique à toutes les entreprises de transport public routier de marchandises ou de location de véhicules industriels avec conducteur, résidant ou non en France, quels que soient les trafics effectués, ainsi qu'aux entreprises qui effectuent du transport en compte propre.

A cette fin, l'entreprise utilise tout document probant existant et prévu par la législation et la réglementation du travail : bulletin de salaire, copie du contrat de travail, déclaration préalable à l'embauche ou tout autre document équivalent.

En revanche, une simple attestation de l'employeur ne peut être acceptée.

Ce document doit indiquer clairement l'Etat de résidence et le nom de l'employeur du conducteur ainsi que, s'il y a lieu, l'entreprise d'accueil du conducteur dans le cas où ce dernier y aurait été détaché ou mis à disposition temporairement par son employeur d'origine.

Ce document, pourra être rédigé en langue française ou rédigé dans l'une des autres langues de l'Union européenne.

En outre, le conducteur du véhicule, qui ne peut prouver qu'il est bien l'employé de l'entreprise de transport ou de location (*le conducteur prouve qu'il est lui-même son propre employeur ce document n'est toutefois pas exigé*), pourra être présumé être lui-même le véritable transporteur : dans ce cas, il devra répondre des obligations concernant notamment les titres et les documents de transport exigibles à bord des véhicules.

2.2. Les sanctions pénales encourues en cas d'absence de document de transport

L'absence des documents justificatifs suivants :

- lettre de voiture
- document justificatif de la location de véhicule
- document attestant la relation d'emploi du conducteur

ou sur la présentation de documents incomplets est sanctionnée par une amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe et dans ce cas une consignation de 5000 FF est prélevée immédiatement auprès du conducteur.

¹ Conférence internationale des ministres des transports

² Direction régionale de l'Équipement d'Ile -de-France - division des infrastructures et des transports - 21/23 rue Miollis - 75732 Paris Cédex

³ Association française du transport routier international

Annexe 6

Autorisations CEMT et bilatérales . De nouvelles modalités de délivrance sont mises en place pour empêcher le recours à de la main d'œuvre n'appartenant pas aux entreprises bénéficiaires de ces autorisations.

Le JO du 26 août 2000 a publié deux arrêtés.

L'un du 11 juillet concerne les conditions de dépôt des demandes d'autorisations pour les transports routiers de marchandises effectués dans le cadre du contingent multilatéral de la Conférence européenne des ministres des transports. Il s'agit de l' **arrêté modifiant l'arrêté du 11 juillet 1994 fixant les conditions de dépôt des demandes d'autorisations pour les transports routiers de marchandises effectués dans le cadre du contingent multilatéral de la Conférence européenne des ministres des transports (NOR : EQU0001181A)**, pris en application de l'article 12 du décret n° 99-752 du 30 août 1999 relatif aux transports routiers de marchandises. Il précise que les demandes doivent faire état du nombre de conducteurs salariés de l'entreprise inscrits au registre unique du personnel et, s'il y a lieu, du nombre de conducteurs mis à disposition par d'autres entreprises dans le cadre du contrat de location de véhicules avec conducteur. Un formulaire CERFA est mis en place avec le numéro 11 551 et disponible auprès des DRE.

Un autre arrêté daté du 12 juillet **relatif aux autorisations bilatérales pour les transports routiers internationaux de marchandises délivrées aux entreprises résidant en France (NOR : EQU0001180A)**, pris en application du même texte, concerne les autorisations bilatérales pour les transports routiers internationaux de marchandises délivrées aux entreprises résidant en France. Il précise que ces autorisations délivrées par le préfet de région pour les loueurs et les transporteurs (y compris le compte propre) sont incessibles et valables généralement pour un délai de 3 mois. La demande d'autorisation s'appuie également sur le nombre des conducteurs salariés de l'entreprise inscrits au registre unique du personnel et, s'il y a lieu, sur le nombre de conducteurs mis à disposition ... Il est ajouté que la délivrance de nouvelles autorisations de transport est subordonnée à la restitution par l'entreprise, au terme de leur période de validité, des comptes rendus de voyages, effectués en charge ou à vide, des autorisations précédentes lorsque ces comptes rendus sont expressément prévus. Ces demandes d'autorisations sont formulées sur la base du document CERFA n° 11 558 disponible à la DRE.

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

* * *

Le groupe de travail « Transports et délocalisations à l'étranger » a tenu 4 réunions animées par Régis Blatter, Secrétaire Général adjoint du CNT.

La troisième réunion qui s'est tenue sous la présidence de M. Pierre Perrod, Président du CNT a été marquée par les interventions de :

- M. Bernard Fournier, Responsable de la Sous-direction des transports routiers de la DTT
- M. Jean-Marc Gerlier, Responsable de la Division travail et emploi de la DGAC
- et M. Patrick Vincent, Chef du bureau des politiques maritimes et fluvio-maritimes à la DT MPL.

Le groupe a également entendu au cours d'autres réunions:

- M. Hollerich, Secrétaire Général du Syndicat luxembourgeois OGBL -FNCTTFEL
- M. Smolders, représentant de l'IRU
- ainsi que MM. B. Duret et L. Grand, auteurs d'études sur les différentiels de compétitivité.

Ont participé aux travaux du groupe de réflexion :

Représentants des organisations professionnelles

- AFTRI – Mme F. Antignac
- CCAF – M. Berlet, - M. Millour
- SCARA – M. Valle,
- UNOSTRA – M. Pasqualini
- T.L.F. - M. Lefeuvre.

Représentants des organisations syndicales

- -FNST-CGT – M. Besco, M. Doublet
- FGTE-CFDT – M. Yverneau
- FO-Transports – M. Beauvalet
- UNSA – M. Vaucouleur – M. Peinaud
- SNPL – M. Suchet
- SNPNC – M. Cebellieu – M. Paillet

Administration

- Inspection Générale du Travail des Transports – M. Saadia – M. Proville – M. Berthet
- Sous-direction des Transports routiers – M. Fournier, Mme Prost-Coletta – M. Pique –M. Tourbez
- Sous-direction des Affaires sociales : M. Perret – Mme Giraud
- DGAC – M. Gerlier – Mme Robert
- DT MPL : M. Vincent
- DANGEM – M. Moussat
- SES – M. Huault

Personnalités qualifiées

- CNR – M. Hirou
- IRU – M. Smolders
- ANPE-Transports – M. Meynier
- Credeco – M. Duret
- Fret SNCF – M. Grand.

CNT :

Mme Chartrain M. Debatisse, Mme Moll, M. Blatter.