

RAPPORT SUR LES COÛTS DE REVIENT SALARIAUX DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

Septembre 2003

SYNTHESE

Le 18 avril 2002, les partenaires sociaux (FNTV, CFDT) ont conclu après de longues négociations un accord de branche sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises du transport routier de voyageurs.

Cet accord a constitué une avancée sociale importante. Sa ratification et son extension devaient permettre également de surmonter les difficultés résultant de la dénonciation (prenant effet en avril 2003) du protocole d'accord du 15 juin 1992 réglant la situation du travail intermittent des conducteurs scolaires. Certaines dispositions (amplitude de travail, double équipage, personnels sédentaires...) nécessitaient en outre une modification du décret 83-40 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transports routiers.

Compte tenu de l'importance du surcoût en résultant, les signataires subordonnaient toutefois **l'application** de l'accord du 18 avril 2002 et la demande de son extension à la répercussion de ce surcoût dans les conventions passées avec les départements pour le transport scolaire.

Devant la difficulté d'évaluer ce surcoût et d'en organiser la répercussion sur les contrats en cours, le Ministre chargé des transports a saisi le président du CNT d'une mission visant à :

- évaluer avec précision les conséquences de cet accord social en matière de constitution de prix de revient,
- expertiser les modalités d'intégration de ces nouveaux coûts de revient dans les conventions en cours et à venir,
- mettre au point un indice synthétique permettant de mieux prendre en compte ultérieurement les spécificités du transport interurbain et les conditions de rémunérations des temps de travail.

Un groupe de travail, mis en place à partir de juillet 2002 et dont la présidence a été confiée à M. Bernard SELIGMANN, a rassemblé jusqu'en avril 2003 les différents partenaires : représentants de l'assemblée des Départements de France (ADF), du Groupement des Autorités Organisatrices de Transports (GART) de la FNTV et de la CFDT, de la Direction des Transports Terrestres (DTT), de M. HIROU, Directeur du Conseil National Routier (CNR), expert « *intuitu personae* », et du secrétariat général du CNT.

Les travaux du groupe de travail ont tout d'abord permis de *chiffrer les surcoûts dans une étude réalisée par M. HIROU à partir d'une enquête effectuée avec la collaboration de la FNTV auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises.*

Le surcoût au 31 décembre 2005 est évalué en moyenne à environ 15% de la masse salariale des conducteurs, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. En 2003 ce surcoût (rémunération des coupures et de l'amplitude de la journée de travail) représente en moyenne 9% pour les temps complets et pour les temps partiels.

L'étude de M. HIROU présente également les fourchettes dépendant de la situation de chacune des entreprises (entre 4 et 25% pour le temps complet comme pour le temps partiel).

En complément à cette évaluation, une grille d'analyse des surcoûts salariaux a été élaborée par M. PENNA, en liaison avec les représentants du GART et de l'ADF, à l'attention des autorités organisatrices de transports afin de les guider dans la négociation de leurs contrats.

Ce document a fait également apparaître les solutions juridiques qui sont à disposition des autorités organisatrices et des entreprises co-contractantes pour ajuster les contrats en cours dans le respect de la loi Sapin et du code des marchés publics (qui permettent la passation d'avenants sans bouleverser l'économie des contrats) ou, à défaut, pour les remettre à plat après échéance ou après dénonciation soit unilatérale, soit, préférentiellement, d'un commun accord.

Une analyse typologique des contrats de transports routiers de voyageurs a également été effectuée par le GART et l'ADF.

Elle a mis en exergue les points suivants :

- le nombre très élevé de contrats par départements (de l'ordre de 150 en moyenne),
- la variété des formes juridiques,
- le renouvellement prévisible de plus de la moitié des contrats d'ici 2005,
- l'importance numérique des autorités organisatrices de transports de second rang (A02), qui existent dans les 4/5^{ème} des départements ayant répondu à l'enquête, mais qui, au demeurant, laissent en règle générale aux départements la responsabilité de la négociation des contrats.

Cette enquête a fait apparaître, en outre, la diversité des indices salariaux utilisés dans les formules d'indexation (neuf dont trois étant des indices généralistes non liés au transport). La définition et l'évolution de ces indices ont été précisées par Mme AUBRIOT.

Sur ces bases, le groupe de travail a conclu qu'aucun des indices existants ne reflétait fidèlement l'évolution des coûts salariaux du secteur. Il a donc examiné l'intérêt de construire un indice spécifique TRV.

Après examen, le groupe a conclu que le coût et la complexité d'un nouvel outil dont, au surplus, le taux d'utilisation dépendrait de décisions décentralisées justifient de ne pas se lancer dans une telle aventure et qu'il était bien préférable de mieux utiliser les indices ou index existants les plus pertinents disponibles, et en particulier l'index 140V représentatif de l'évolution de la rémunération globale garantie par les dispositifs conventionnels, malgré son évolution en marche d'escalier.

Il a suggéré la constitution d'un observatoire du TRV en faisant appel aux compétences techniques des producteurs de données. Le CNT pourrait servir de support à un tel observatoire. Celui-ci serait alors une nouvelle composante de l'Observatoire des conditions économiques et sociales des transports, instance du CNT.

Les travaux du groupe de travail ont porté essentiellement sur les transports scolaires en province. En Ile de France les transports de voyageurs (et en particulier les transports scolaires) ne sont soumis ni à la LOTI, ni aux lois de décentralisation, ni à la loi SAPIN. La compétence est assurée soit par les préfets (grande couronne), soit par la STIF en application de décrets datant de 1969 et de 1973.

Le groupe de travail estime que la refonte complétée du dispositif dérogatoire d'une rare complexité en vigueur pour l'Ile-de-France devrait à l'évidence faire partie intégrante du chantier ouvert pour la décentralisation.

Le groupe de travail a assuré un suivi permanent des négociations engagées sur le terrain et appuyé les partenaires dans leurs différentes démarches d'information.

Les bons résultats obtenus ont conduit la FNTV et la CFDT à considérer par avenant du 28 avril 2003 que les conditions étaient à présent réunies pour permettre l'application de l'accord du 18 avril 2002 et à en demander l'extension. Celle-ci devrait intervenir avant la fin de l'année.

Parallèlement la DTT a retenu le principe de la rédaction d'un nouveau décret remplaçant le décret 83-40 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport, pour intégrer à la fois les effets de la réglementation européenne et ceux de certaines dispositions de l'accord relatives, notamment, à la durée de l'amplitude, au double équipage et aux modalités de contrôle. Le projet de nouveau décret devrait être publié à l'automne.

* *
*

En conclusion, le groupe de travail du CNT a permis d'une part de clarifier des sujets techniques délicats et, d'autre part, de rapprocher les points de vue des parties prenantes.

Ce double apport illustre bien le rôle du CNT, instance de réflexion, d'analyse et de dialogue.

Le Président du groupe de travail

Bernard SELIGMANN

SOMMAIRE

A- L'accord social du 18 avril 2002 et ses implications	p. 6
B - Evaluation des surcoûts salariaux résultant de l'accord social du 18 avril 2002 et grille d'analyse de ces surcoûts	p. 8
C - Analyse typologique des contrats de transports routiers de voyageurs	p. 21
D – Constitution d'un indice TRV ?	p. 26
E – Conclusion générale	p. 30
Annexe I : Lettre de mission du Ministre au CNT	p. 31
Annexe II : Composition du groupe de travail	p. 33
Annexe III : 1-2A et 2B Eléments de calcul des surcoûts salariaux résultant de l'accord du 18 avril 2002	p. 34
Annexe IV : Définition des indices INSEE	p. 37
Annexe V : Evolution comparative des principaux indices salariaux	p. 38
Annexe VI : Etat des négociations au 30/01/03	p. 42
Annexe VII : 1-Accord social du 18 avril 2002 et 2-avenant du 28 avril 2003	p. 43

A- L'accord social du 18 avril 2002 et ses implications

L'accord social du 18 avril 2002 et sa mise en oeuvre

Un accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs a été conclu le 18 avril 2002 entre la FNTV et la CFDT.

Cet accord de modernisation vise à revaloriser la profession et redresser son attractivité face à des difficultés de recrutement et de niveau de qualification. Il prévoit des mesures immédiates sur la garantie d'emploi et de rémunération en cas de changement du transporteur, la définition du temps de travail, la majoration des rémunérations notamment horaires à partir du 1^{er} juillet 02 (7,62 Euros minimum de l'heure).

L'application de ces nouvelles dispositions en avril 2003 va créer un surcoût économique que les entreprises ne pourront pas supporter seules. Les collectivités locales (AOT) devront accompagner les entreprises sur ces mesures sociales.

En outre, les contrats intermittents portant sur l'année scolaire (35 semaines sur 52) et qui sont pratiqués dans plus de 50 % des services départementaux, ont été dénoncés par tous les syndicats en janvier 2002 avec effet à partir d'avril 2003 (soit 15 mois après leur dénonciation).

En l'absence d'un nouvel accord, les 35 semaines devraient alors passer à 52, soit un surcroît de charges salariales de 50 %.

L'adaptation du Décret 83-40 relatif à la durée du travail dans les transports routiers

Certaines dispositions de l'accord du 18 avril, (amplitude de travail, double équipage, personnels sédentaires...) nécessitent une modification du décret 83-40 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier.

Toutefois, il est apparu que la modification du texte actuellement en vigueur, initialement envisagée, ne semble pas l'approche la plus pertinente, car la lecture de ce décret, déjà modifié à plusieurs reprises, deviendrait illisible. La DTT s'est donc plutôt orientée vers la rédaction d'un nouveau décret sur la durée du travail dans le transport de voyageurs pour intégrer à la fois les effets de la réglementation européenne et ceux de certaines dispositions de l'accord relatives, notamment, à la durée de l'amplitude, au double équipage et aux modalités de contrôle.

Le projet de nouveau décret devrait être publié à l'automne.

Extension de l'accord

Afin que l'ensemble du dispositif prévu par l'accord soit applicable à toutes les entreprises du secteur, il convenait d'étendre cet accord aux autres partenaires sociaux.

Compte rendu de l'importance du surcoût résultant de cet accord les signataires en subordonnaient l'application et l'extension à la répercussion de ce surcoût dans les conventions passives avec les départements pour le transport scolaire.

Le groupe de travail a assuré un suivi des négociations librement engagées sur ce sujet sur le terrain, et appuyé l'ADF, le GART et de FNTV dans leurs différentes démarches d'information de leurs ressortissants.

Les bons résultats obtenus ont conduit la FNTV et la CFDT à considérer par avenant du 28 avril 2003 que les conditions étaient à présent réunies pour permettre l'application de l'accord du 18 avril 2002 et à en demander l'extension.

Celle-ci devrait intervenir avant la fin de l'année.

* *
*

B – L'évaluation des surcoûts salariaux résultant de l'accord social du 18 avril 2002 et grille d'analyse de ces surcoûts

Le groupe de travail a procédé à une évaluation d'ensemble de l'impact de l'accord du 18 avril. Il lui a également paru nécessaire de mettre à disposition des autorités organisatrices et des entreprises une grille d'analyse utilisable, cas par cas.

L'évaluation globale a été effectuée par Michel HIROU, Directeur du Comité National Routier, à la demande de la DTT et du CNT.

L'incidence des différentes dispositions de l'accord concerne :

- *la rémunération de l'amplitude de travail et des coupures (échéance 2003),*
- *l'augmentation du taux minimal de salaire horaire (échéance 2003),*
- *le 13^{ème} mois (échéance 2004 et 2005).*

Pour évaluer cette incidence, il a été convenu de procéder à une enquête auprès d'un échantillon d'entreprises concernées par l'accord (codes NAF 602 B et 602 G).

La méthode utilisée et les résultats ont été entérinés par le groupe de travail.

Les résultats de l'enquête sont restitués ci-après.

I - PRESENTATION DE L'ENQUÊTE

1) Établissement du questionnaire

Il a été élaboré par un groupe de travail constitué de professionnels de la FNTV, de cadres administratifs spécialistes de la réglementation sociale et de M. HIROU.

Il comporte :

- un volet d'identification des caractéristiques de l'entreprise interrogée au regard de la structure des effectifs, de la répartition du chiffre d'affaires net de sous-traitance, de la masse salariale, des conditions d'emploi et des bases de rémunération. Ces données sont destinées, d'une part, à valoriser les différentes catégories de temps à rémunérer et, d'autre part, à pondérer les réponses des entreprises répondantes.
- deux tableaux (un pour les conducteurs à temps complet et un pour les temps partiels) destinés à décrire, sur une période d'observation donnée, les différents services effectués par l'entreprise. Pour chaque service et sur la période retenue, sont indiqués le nombre de jours travaillés, le temps de travail effectif, le décompte des trois catégories d'amplitude, les coupures payées et les lieux où elles sont prises. Ces données servent à décompter les temps à rémunérer ou à indemniser avant et après application de l'accord

Le questionnaire a été testé auprès de 5 entreprises

Il a été remis au groupe de travail lors de la réunion du 18 septembre 2002.

2) Détermination de l'échantillon.

Il a été dimensionné à 70 entreprises et stratifié selon 3 classes d'effectifs salariés : jusqu'à 49 ; de 50 à 99 et 50 salariés et plus. Afin d'anticiper les non réponses ou réponses par trop incomplètes du fait de la difficulté pour certaines entreprises à identifier les lieux de prise de coupure et le décompte des temps pour chaque service, il a été décidé de doubler le nombre d'entreprises à interroger.

Le nombre d'entreprises à interroger par classe d'effectifs a été déterminé en fonction de la contribution de chacune des classes au chiffre d'affaires transport net hors frais de sous-traitance telle qu'elle apparaît dans la dernière Enquête Annuelle d'Entreprises du SES.

Le fichier utilisé pour tirer l'échantillon a pour source la base de données « Diane » de la société SCRL qui compile les comptes des entreprises déposés aux Greffes des Tribunaux de Commerce. De cette base ont été extraites les 520 entreprises de code NAF 602 B ayant déposé leurs comptes 2001. Sur cette population, ont été tirées aléatoirement 53 entreprises employant jusqu'à 49 salariés (elles réalisent 38% du chiffre d'affaires), 21 de 50 à 99 (15% du CA) salariés et 66 de plus de 100 salariés (47% du CA).

3) Réalisation de l'enquête

Elle s'est déroulée de la mi-novembre 2002 à la mi-janvier 2003

Sur 80 réponses reçues, 51 questionnaires ont pu être intégralement validés. La structure des répondants est la suivante :

- 20% d'entreprises de moins de 50 salariés
- 18 % de 50 à 99 salariés
- 62 % de 100 salariés et plus

II - CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES RÉPONDANTES

Elles sont retracées dans le tableau suivant :

	De 0 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	100 salariés et plus	Total
Nombre d'entreprises	10	9	32	51
Données générales				
Chiffre d'affaires net hors sous-traitance en k€	1380,8	4369,2	12103,2	6824,4
Part CA Planifiable en % (services contractuels)	66,0	76,2	85,3	76,5
Dont Part Régulier	9,3	49,1	44,3	31,4
Dont Part Scolaire	43,5	15,5	27,9	32,1
Dont Part Péri-scolaire	8,9	5,5	6,4	7,3
Dont Part Transport de personnel	4,3	6,1	6,7	5,7
Masse salariale (hors charges sur salaires)	485,1	1480,1	4267,0	2396,5
Masse salariale conduite	391,7	951,8	2925,8	1656,9
Données relatives au personnel de conduite				
Effectif salarié total	34,0	82,9	295,5	163,4
Nombre de conducteurs	27,7	63,8	242,6	133,4
dont temps complets	20,2	50,4	168,3	93,8
dont temps partiels	7,5	13,4	74,3	39,6
Horaire collectif	36,8	36,5	35,2	36,0
Taux horaire	7,6	7,9	8,0	7,8
Rémunération mensuelle	1239,6	1289,7	1253,0	1253,2
Nombre de Dimanche travaillés par conducteur	25,8	20,9	22,2	23,4
Nombre de conducteurs bénéficiant des 4/30 ^{ème}	5,2	39,7	169,9	87,2
dont sous forme d'indemnité versée	100,0 %	100,0 %	78,2 %	89,8 %
Bénéfice du 13ème mois	8,6 %	24,7 %	38,7 %	25,0 %

Le rapprochement des données de l'échantillon avec les données sectorielles du SES est présenté aux **Annexes III – 2 A) et 2 B)**. Celles-ci valident le caractère représentatif des entreprises.

III – ÉVALUATION DES SURCOÛTS SUR LA MASSE SALARIALE

A) - Incidence du nouveau mode de rémunération de l'amplitude de travail et des coupures

Contenu de l'accord

Au dispositif actuel fondant la rémunération versée sur la base du temps de travail effectif (TTE) majoré de l'indemnisation des amplitudes :

- A1 : (12 heures – 2 heures – TTE) x 25 %
- A2 : (de 12 heures à 13 heures) x 75 %
- A3 : (de 13 heures à 14 heures) x 100%,

se substitue un dispositif :

- rémunérant les conducteurs à temps plein sur la base du TTE majoré de l'indemnisation des temps de coupures selon le lieu où elles sont prises: 0 % au domicile, 25 % en dépôt aménagé, 50 % en extérieur.
- assurant les conducteurs à temps partiel d'une rémunération minimale en fonction du nombre de vacances par journée de travail. Le mode de calcul diffère selon que ce nombre est égal à 1 ou supérieur ou égal à 2 (3 vacances au maximum). S'y ajoute une condition de nombre d'heures minimal à rémunérer : 550 heures sur une base de 180 jours.
- Supprimant l'indemnisation des amplitudes A1 et A2 et maintenant l'indemnisation à 100% de l'amplitude A3.

Formulation des calculs d'évaluation

Le mode opératoire est détaillé dans l'**Annexe III - 1**

Résultats

	Rémunération des coupures + A3 à 100%	
	<i>Temps Complet</i>	<i>Temps Partiel</i>
Moyenne	4,0%	4,0%

La moyenne est calculée sur l'ensemble des observations effectuées. Elle est pondérée :

- à l'intérieur de chaque classe d'effectifs salariés par le nombre de conducteurs de l'entreprise dans la catégorie considérée
- les moyennes par classe sont ensuite pondérées par la contribution de chaque classe au chiffre d'affaires du secteur 602 B

Intervalle de confiance :

- temps complet : 3,8% - 4,1%
- temps partiel : 3,8% - 4,2%

Les bornes inférieures et supérieures sont celles de l'intervalle de confiance à 95 %, ce qui signifie que la moyenne de la variable considérée sur l'ensemble de la population statistique (et non sur le seul échantillon) a 95 chances sur 100 d'être comprise entre les bornes.

Les surcoûts observés diffèrent sensiblement d'une entreprise à l'autre. Après écrêtement des 10 % d'entreprises pour lesquelles l'incidence est la plus faible et des 10 % pour lesquelles elle est la plus forte, la dispersion des résultats s'inscrit dans les fourchettes suivantes :

- de 0 % à 12,5 % pour les conducteurs à temps complets
- de 0 % à 11,9 % pour les temps partiels

En bas de fourchette se trouvent des entreprises pour lesquelles le surcoût est nul. Certaines simulations conduisent même à un coût moins élevé que celui observé sur la base du mode de calcul antérieur. Toutefois, dans ce dernier cas et à même organisation du travail avec le personnel en place, les entreprises ne pourront diminuer le montant de l'indemnisation versée. Il en résulte que le bas de fourchette retenu reste fixé à 0 %.

On notera aussi que parmi les 10 % d'observations supérieures ayant donné lieu à écrêtement se trouvent des valeurs supérieures à 20 %

Incidence moyenne par classe d'effectifs salariés

Bien que stratifié selon 3 classes d'effectifs salariés, la taille de l'échantillon ne permet pas de présenter des évaluations statistiquement robustes selon ces classes d'effectifs.

B) – Incidence de l'augmentation du taux minimal de salaire horaire

La revalorisation au 1^{er} juillet 2002 du minimum conventionnel du taux de salaire de base à 7,62 € sera suivie, à l'entrée en vigueur de l'accord, d'une augmentation supplémentaire portant ce taux à 8,00 €.

Il en résulte une augmentation de 5 %

Actuellement, un ensemble de conducteurs bénéficient de taux de salaire supérieurs aux 7,62 € : 7,90 en moyenne pour la classe des entreprises de 50 à 99 salariés ; 8,00 € pour la classe des 100 salariés et plus. A l'application globale de l'accord, les conducteurs actuellement employés ne se trouveront pas plafonnés au salaire plancher de 8,00 €. Comme il est d'usage, ils bénéficieront de la majoration de 5%. Il en sera de même, au titre de la garantie de rémunération, pour les conducteurs venant d'autres entreprises.

Le surcoût ne pourra être inférieur à 5% que dans le cas d'embauche de conducteurs débutants. Le turn-over entre des départs de conducteurs payés au dessus du minimum conventionnel et de conducteurs débutants rémunérés au minimum conventionnel ne pouvant être sérieusement évalué, on retiendra un surcoût additionnel de 5 %.

Surcoût cumulé : rémunération des coupures et de la A3 + revalorisation de 5 %

	Rémunération des coupures + A3 + 5 %	
	Temps Complet	Temps Partiel
Moyenne	9,2%	9,2%

Les moyennes pondérées ont été calculées selon les mêmes règles que celles exposées au paragraphe A

Intervalle de confiance :

- temps complet : 9,0% - 9,3%
- temps partiel : 9,0% - 9,4%

C) - Incidence du 13^{ème} mois

Cette disposition entrera en vigueur, pour moitié au 31 décembre de la première année civile suivant l'entrée en vigueur de l'accord et pour la totalité au 31 décembre de l'année suivante.

Au 31 décembre 2004, l'ensemble des entreprises paiera, ad minimum, un demi 13^{ème} mois. A cette date, le surcoût moyen de cette disposition est fonction :

- du nombre d'entreprises qui ne versent pas de 13^{ème} mois,
- du montant des primes à caractère annuel (4/30èmes et autres primes) qui sont versées par ces entreprises et qui se trouveront intégrées, par hypothèse, dès le versement du demi 13^{ème} mois.

Pour les 75 % d'entreprises ne versant pas de 13^{ème} mois le surcoût est donc de 4,17 % (1/24^{ème}) minorés des primes de caractère annuel versées.

Les incidences ont été calculées entreprise par entreprise puis pondérées selon les mêmes règles que celles exposées au paragraphe A.

Surcoût cumulé : rémunérations des coupures et de la A3 + 5 % + incidence moyenne demi 13^{ème} mois

	Rémunération des coupures + A3 à 100%	
	Temps Complet	Temps Partiel
Moyenne	11,5%	12,1%

Compte tenu des pratiques en vigueur en terme de versement de 13^{ème} mois et de primes autres, on notera que cette disposition à une incidence moyenne de :

- 2,1 % pour les conducteurs à temps complet
- 2,7 % pour les temps partiels

au lieu de 4,17 % pour les seules entreprises qui ne versaient ni 13^{ème} mois, ni d'autres primes à caractère annuel.

Intervalle de confiance :

- temps complet : 11,3% - 11,6%
- temps partiel : 11,8% - 12,3%

Versement intégral du 13^{ème} mois au 31 décembre de l'année civile suivante.

Le surcoût moyen se trouvera majoré de 4,17% pour les 75% des entreprises qui actuellement ne le versent pas.

Le surcoût moyen cumulé au 31 décembre 2005 se trouvera alors porté, toutes choses égales par ailleurs, à :

- 15,0 % de la masse salariale des conducteurs à temps complet
- 15,6 % de celle des temps partiels

IV – DISPOSITIONS DE L'ACCORD NON ÉVALUÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT

N'ont pas fait l'objet d'une évaluation :

- l'indemnisation du travail de nuit,
- la réduction en dessous de 20 du nombre de dimanche non travaillés,
- les incidences de la modulation de la durée du travail,
- le coût d'heures complémentaires pour les conducteurs à temps partiel et conducteurs en période scolaire,
- la garantie d'emploi en cas de changement de prestataire.

V – CALCUL ALTERNATIF

Lors d'une réunion qui s'est tenue le 13 décembre 2002, la FNTV et la CFDT ont évoqué l'hypothèse d'un aménagement de la partie de l'accord portant sur l'indemnisation des amplitudes A2 et A3 au lieu et place de la suppression de l'indemnisation de la A2 et de l'indemnisation de la A3 à 100 %.

En retenant une hypothèse d'indemnisation de la A2 et de la A3 au taux de 50%, le surcoût présenté au tableau du paragraphe III – A serait modifié comme suit :

	Rémunération des coupures + (A2 + A3) à 50%	
	Temps Complet	Temps Partiel
Moyenne	4,5%	5,4%

Intervalle de confiance :

- temps complet : 4,4% - 4,6%
- temps partiel : 5,2% - 5,5%

Le surcoût se trouverait ainsi majoré de :

- 0,5 % pour les conducteurs à temps complet
- 1,4 % pour les temps partiels

L'incidence des autres dispositions ne subissant pas de modifications.

VI – TABLEAU RÉCAPITULATIF DES SURCOÛTS PAR ANNEE SUR LA MASSE SALARIALE DE PERSONNEL DE CONDUITE

	Moyennes		Fourchettes	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
2003				
Coupures + A3	4,0%	4,0%	0% à 12,5%	0% à 11,9%
Salaires convent.	5%	5%	4% à 5%	4,5% à 5%
Total 2003	9%	9%		
2004				
1 / 2 13 ^{ème} mois	2,1%	2,7%	0 à 4,17%	0 à 4,17%
2005				
Solde 13 ^{ème} mois	3,1%	3,1%	0 à 4,17%	0 à 4,17%

On notera que :

- l'incidence moyenne de la revalorisation du taux de salaire en 2003 est retenu en haut de fourchette.
- sur l'ensemble de la période, les hauts et bas de fourchettes ne se cumulent pas

Portée des résultats

- les bornes inférieures et supérieures des intervalles de confiance à 95% présentés à chaque étape des calculs sont suffisamment serrées pour valider la représentativité de l'échantillon par rapport à la population observée.
- la validation des incidences moyennes s'accompagne du constat d'une dispersion sensible des résultats, entreprise par entreprise, au titre de l'indemnisation des temps non travaillés au sein de l'amplitude.
- en revanche la dispersion est quasi inexistante au titre de l'incidence de l'augmentation des minima conventionnels de salaire horaire. Pour le 13^{ème} mois, il n'y a pas à proprement parler de dispersion mais plutôt de bipolarisation entre les 3 entreprises sur 4 de l'échantillon qui ne le servent pas et la quart restant qui l'a institué.

CONCLUSION

Le surcoût au 31 décembre 2005 a été évalué en moyenne à environ 15 % de la masse salariale des conducteurs, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. En 2003, ce surcoût (rémunération de l'amplitude de la journée de travail et des coupures et revalorisation) représente en moyenne 9 % pour les temps complets et les temps partiels.

Une fourchette variant entre 4 et 25 % suivant la situation de chacune des entreprises a été estimée aussi bien pour les temps complets que pour les temps partiels.

* *
*

Grille d'analyse des surcoûts à l'usage des autorités organisatrices lors de leurs discussions avec les transporteurs

En complément à cette évaluation, une grille d'analyse des surcoûts salariaux a été établie par M. Penna en liaison avec le GART et l'ADF à l'attention des autorités organisatrices de transport afin de les guider dans leur questionnement sur l'évolution de leurs contrats.

Ce document présenté ci-après fait également apparaître les solutions juridiques qui sont à disposition des autorités organisatrices et des entreprises co-contractantes pour ajuster les contrats en cours dans le respect de la loi Sapin et du code des marchés publics (qui permettent la passation d'avenants sans bouleverser l'économie des contrats) ou, à défaut, pour les remettre à plat après échéance ou après dénonciation soit unilatérale, soit, préférentiellement, d'un commun accord.

Le questionnaire mis au point par la FNTV permet de révéler l'existence des problèmes liés à la mise en œuvre de l'accord du 18 avril 2002 et d'en apprécier globalement l'ampleur mais il ne permet pas de répondre à toutes les interrogations que doit se poser une Autorité Organisatrice face à un contrat.

Celle-ci doit en effet respecter un certain nombre de principes parmi lesquels on peut citer :

- Servir une juste rémunération (LOTI).
- Ne pas fausser le jeu de la concurrence (DSP/MP).
- Ne pas donner de prime à la mauvaise gestion.
- Ne pas pénaliser les bons gestionnaires.
- Raisonner en terme de marché et non en terme d'entreprise.
- S'entourer de garanties (DDCCRF, contrôle de légalité).
- Veiller au respect du droit de la commande publique et du droit social.

La lecture du questionnaire (et au delà) doit se faire autour de 5 questions fondamentales :

- Y a-t-il un problème et quelle est son ampleur ?
- Quel est le coût véritable ?
- Quelle revalorisation de la rémunération paraît justifiable ?
- Ne risque-t-elle pas de fausser le jeu de la concurrence ?
- Quelles solutions alternatives (ou complémentaires) peut-on mettre en place ?

1. La mise en évidence d'un problème et l'appréciation de son ampleur (cf fiche n°I p 17)

Le questionnaire de la FNTV permet de se faire une idée de la situation générale et des fourchettes de surcoût potentiel.

Le questionnaire ADF/GART permet de relativiser ce constat.

Il apparaît souhaitable pour les AO de compléter cette approche :

- par un constat précis, contrat par contrat, entreprise par entreprise, marché par marché,
- par le recours à d'autres indicateurs tels que :

- part de la masse salariale dans le coût total
- ratios de production :
 - coût du km produit
 - kms produits/agent de conduite
 - kms produits/véhicule
 - etc ...

2. La vérité du coût (cf fiche n°II p 18)

Au-delà du constat tel qu'il ressort du questionnaire FNTV ou des approches complémentaires, l'AO doit s'interroger sur l'usage de la rémunération qu'elle verse à l'entreprise.

Dans quelles proportions sert-elle effectivement :

- à l'amélioration de l'outil de travail ?
- à la rémunération du capital ?

Pour ce faire, elle pourra recourir :

- à l'examen et à l'analyse d'un compte d'exploitation détaillé (ou à des sous-détails de prix),
- à l'examen et à l'analyse des liasses fiscales de l'entreprise pour apprécier :
 - la marge réelle,
 - la rémunération des capitaux propres,
 - l'effort en faveur de la formation,
 - etc ...
- à l'application de ratios moyens aux unités d'œuvre.
- à la comparaison des coûts entre entreprises d'un même secteur.

3. La juste rémunération

L'article 6 de la LOTI dispose que le transporteur doit bénéficier d'une juste rémunération qui assure la couverture des coûts réels du service rendu, dans des conditions normales d'organisation et de productivité.

Cette rémunération doit s'apprécier au regard :

- des gains de productivité potentiels,
- des avantages (fiscaux) éventuels et des allègements réglementaires (35 heures...)
- de la part répercutée sur la tarification,
- de la part prise en compte par la formule d'indexation (taux horaire...)
- d'un nécessaire partage de l'effort,
- d'une volonté d'accompagnement de certaines politiques (qualité...).

4. La libre jeu de la concurrence (cf fiche n°III p 19)

Parmi les principes fondamentaux de la commande publique figurent l'égalité de traitement des candidats et la transparence des procédures.

A ce titre, il convient que l'AO se repositionne :

- par rapport à l'appel d'offres initial en vérifiant que la revalorisation éventuelle du contrat :
 - ne pénalise pas les autres candidats
 - ne favorise pas une entreprise qui aurait pratiqué du dumping.
- par rapport au marché actuel, en se référant aux résultats d'appels d'offres récents.

5. Les solutions

Les entreprises doivent garder l'entière responsabilité de leurs offres et les clauses contractuelles doivent être respectées.

Deux possibilités sont offertes :

- soit un accord mutuel pour le maintien du contrat avec d'éventuelles modifications respectant les règles de la commande publique (formule d'indexation, périodicité...)
- soit la dénonciation du contrat en accord avec l'AO avec une nouvelle consultation basée :
 - sur un nouveau cahier des charges mieux adapté (allotissement, organisation des services, durée, indexation, etc ...),
 - sur de nouveaux critères de jugement (sous-détail de prix, masse salariale, part réservée à la formation, etc ...).

Fiche I. Ampleur de l'impact sur les contrats

Sur la base des montants figurant dans l'évaluation effectuée par Michel Hirou, Directeur du CNR, l'impact des 3 mesures cumulées sur la masse salariale de conduite présente les ordres de grandeur suivants :

Impact masse salariale conduite	Minimal	Moyen	Maximal
Impact des coupures :	0 %	4 %	12 %
+ impact 13è mois	0 % à 8,35 %	4 % à 12,7 %	12 % à 21,4 %
+ 5 % taux horaires	5 % à 13,8 %	9,2 % à 18,3 %	17,6 % à 27,5 %

Si l'on considère les hypothèses signées :

- la masse salariale totale représente 50 % du coût total
- la masse salariale de conduite représente les 2/3 de la masse salariale totale.

On peut estimer que l'impact sur le coût total du contrat serait de l'ordre de :

Impact contrat	Minimal	Moyen	Maximal
Impact des coupures :	0 %	1,4 %	4,2 %
+ impact 13è mois	0 % à 4,2 %	1,4 % à 5,6 %	4,2 % à 8,6 %
+ 5 % taux horaires	2,5 % à 6,8 %	3,9 % à 8,2 %	6,8 % à 11,3 %

L'augmentation totale (y compris taux horaire) à l'horizon 2005 varie de 2,5 à 11,5 % selon les cas avec une moyenne de 4 à 8 %.

Hors augmentation du taux horaire qui doit être prise en compte par la formule d'indexation, l'impact de l'accord social à l'horizon 2005 varie de 0 à 9 % selon les cas avec une moyenne de 2 à 6 %.

Fiche II - La vérité des coûts : illustration concrète

Considérons 2 entreprises de taille identique (\approx 200 personnes) d'un même département :

- une titulaire de la DSP du réseau
- l'autre subdélégitaire de la précédente.

Toutes les 2 rémunérées depuis une dizaine d'années avec les mêmes conditions de forfait (incluant une marge conventionnelle de 4,5 %).

Situation actuelle	Titulaire	Subdélégitaire	Accord salarial
Tx horaire 140 V – 5 ans d'ancienneté au 30.06.2002	8,33 €	7,92 €	8,00 €
Rémunération mensuelle garantie ci-dessus	1 329 €	1 250 €	1 262 €
13è mois	Oui	Non	Oui
Temps partiels < 550 h/an	Non	Oui	Non

L'explication de la différence pourrait apparaître à l'examen des liasses fiscales.

Cette dernière pourrait aussi résulter d'autres éléments conjoncturels ou structurels à rechercher.

Pourquoi privilégierait-on une entreprise qui aurait préféré le profit de ses actionnaires par rapport à une entreprise exemplaire qui aurait favorisé l'amélioration de son outil de travail et sa modernisation sociale ?

Fiche III - Le libre jeu de la concurrence

3 entreprises ont répondu à un appel d'offre il y a quelques temps :

- la première, exemplaire sur le plan social, sur la base de la décomposition suivante de ses prix (K €).

Salaires	= 60
Véhicules	= 20
Coûts roulants	= 15
Services divers et marge	= 10

105

- La seconde, dans la moyenne

Salaires	= 50
Véhicules	= 20
Coûts roulants	= 15
Services divers et marge	= 15

100

- La troisième, sans véritable pratique sociale

Salaires	= 36
Véhicules	= 16
Coûts roulants	= 18
Services divers et marge	= 20

90

Cette dernière s'est vue attribuer le contrat.

Supposons que la vérité des coûts salariaux soit aujourd'hui de 55 k € (+ 10 % pour l'entreprise moyenne) conformément aux nouveaux minima conventionnels,

La première entreprise aurait subi simplement l'augmentation de 5 % de ses coûts salariaux qui passeront de 60 k € à 63 k € portant son coût à **108 k €**.

La deuxième entreprise aurait vu ses coûts salariaux passer à 55 k € portant son coût à **105 k €**.

La troisième entreprise, titulaire du contrat verrait la rémunération de ses coûts salariaux passer à 55 k € (minimum conventionnel) portant son contrat à **109 k €**.

Serait-il normal (et légal) de revaloriser ainsi son contrat ?

C - Analyse typologique des contrats de transports routiers de voyageurs

Cette analyse menée par le GART et l'ADF à partir d'un questionnaire transmis à tous les départements (hors Ile de France) porte sur la nature des contrats, leur durée et les formules d'indexation des prix utilisées ; 64 départements sur 90 ont répondu.

Même s'il convient d'être prudent sur certains résultats (sous-estimation du montant total des contrats du fait de la non exhaustivité des réponses – typologie des entreprises cocontractantes pas toujours bien renseignée...), on note :

- peu de différence dans la durée des contrats selon leur nature juridique,
- un pic en 2003 et 2004 des échéances des contrats (en montants),
- un montant élevé des contrats jusqu'en 2007.

Données statistiques générales

Questionnaires reçus	64
Dont exploitables statistiquement	61
Nombre de contrats	9 304
Nombre de contrats avec montant indiqué	9 194
Nombre moyen de contrats par département	153
Montant total des contrats (61 départements) :	799 488 k€
Montant moyen d'un contrat	87 k€
Durée moyenne d'un contrat	5,85 années

Contrats par type d'entreprise

Nota : les artisans regroupent les taxis, ambulances, particuliers,...

	Montant (k€)	Nombre
Artisans	14 220	761
PME	270 140	3 455
Groupes	193 956	774
Groupe et PME	93 079	1 868
Régies	15 759	205
Total déterminé	587 154	7 063

Le reste est indéterminé ou regroupe différents types

Nota : l'exploitation est sujette à caution.

Il n'est pas sûr que la différence entre PME et Groupe ait été correctement faite.

Contrats par nature juridique

MAO : Marché avec appel d'offres ; MN : Marché négocié ;
DSP : Délégation de service public.

	Montant (k€)	Nombre	Echéance moyenne	Durée moyenne (ans)
DSP ou convention	342 823	2 269	2 005	6,89
MAO	130 131	2 567	2 005	6,03
MN	292 812	3 657	2 006	5,43
<i>Total déterminé</i>	<i>765 766</i>	<i>8 493</i>		

Le reste est en régie ou indéterminé

Contrats par objet

SRO : Services réguliers ordinaires ; SATPS : Services à titre principal pour les scolaires.

	Montant (k€)	Nombre	Echéance moyenne	Durée moyenne (ans)
SRO	298 181	1 163	2006	7,2
SATPS	474 400	8 109	2005	5,7
<i>Total déterminé</i>	<i>772 581</i>	<i>9 272</i>		

Le reste est indéterminé.

Montants des contrats par année d'échéance (en k€)

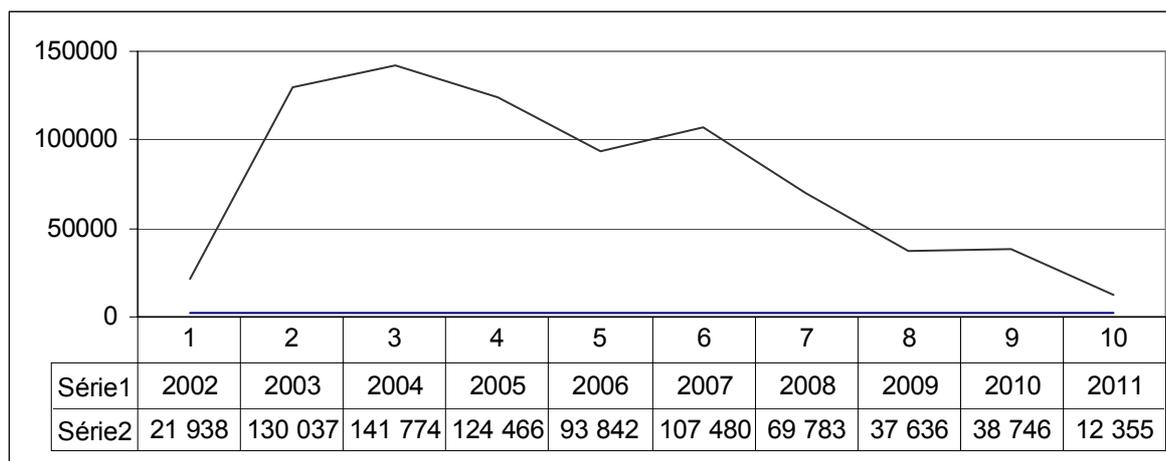
	Montant (k€)	Nombre de contrats	Nombre de départements
2002	21 938	103	
2003	130 037	2751	7 (4+3)
2004	141 774	1677	20 (11+9)
2005	124 466	1801	9 (7+2)
2006	93 842	830	11 (5+6)
2007	107 480	894	8 (4+4)
2008	69 783	580	5 (2+3)
2009	37 636	425	0
2010	38 746	24	1 (1+0)
2011	12 355	20	0
<i>Total déterminé</i>	<i>778 057</i>	<i>9 105</i>	<i>61</i>

Le reste est indéterminé

L'échéance moyenne se situe en 2005.

Pour la colonne des départements, le nombre 7 (4+3) pour 2003 indique que 7 départements ont une échéance (pondérée par les montants) tombant en moyenne entre 2003 et 2004, dont 4 plutôt sur 2003, et 3 plutôt vers 2004 (répartition par semestre)

Montants par années d'échéance :



L'analyse des années d'échéance permet de constater un pic en 2003 et en 2004, avec cependant des montants encore importants jusqu'à l'échéance 2007-2008.

Pour ces contrats, le jeu normal de la renégociation des marchés prendra en compte les revalorisations salariales, ainsi que cela s'est passé en général pour les contrats conclus récemment. Le problème est plus épineux pour les contrats arrivant plus tardivement à échéance et dont la masse financière reste importante.

Présence et rôle des AO2

NB : ces chiffres correspondent aux données 2001.

Sur 63 départements, 53 ont des AO2, soit 84%.

- 6 en ont entre 1 et 10, soit 9,5% ;
- 28 en ont entre 11 et 100, soit 44,4 % ;
- 19 en ont plus de 100, soit 30,1%.

Sur ces 53 départements, seuls 22 délèguent entièrement l'organisation du transport aux AO2, soit 41,5%. Le reste, 31 départements, soit 58,5%, assurent eux-mêmes une partie du transport, et même la majeure partie (19 départements en assurent plus de la moitié – 87,7% en moyenne - et 12 moins de la moitié – 10,4% en moyenne ¹).

Ces chiffres sont à manier avec prudence car certains départements n'ont pas renseigné la question.

En dépit du très grand nombre d'AO2, l'organisation du transport interurbain reste largement entre les mains des départements (à près de 70%). Les interlocuteurs des transporteurs restent donc majoritairement les départements eux-mêmes.

Analyse de l'indice salarial présent dans les formules d'indexation.

Sur 64 départements, 59 ont indiqué une formule d'indexation.

41 départements ont explicité l'indice salaire utilisé dans les formules d'indexation.

Cet indice est en moyenne de 0,493 en pondération par le montant des contrats. Il est compris entre 0,3 et 0,65. Il s'agit donc logiquement de l'élément le plus important de la formule.

¹ Ces pourcentages sont basés sur le nombre de kilomètres.

Un seul et même département peut utiliser plusieurs formules d'indexation et, donc, plusieurs indices. Il est en effet fréquent que l'indice diffère entre SRO et SATPS et entre marchés publics et DSP. De ce fait, l'addition des indices utilisés aboutit à un total de 51, supérieur au nombre de départements (41).

On trouve **9 indices salaire utilisés**. Parmi eux, 8 sont des indices INSEE et 1 est un indice FNTV. Les 8 indices salaires INSEE se répartissent en 3 tableaux : T6, T3, T8. (voir détail des indices en annexe IV)

T6 se réfère à l'indice salaire horaire des ouvriers. Cet indice se décline en 2 indices spécifiques « transport » :

- **T6 EKO** utilisé par 15 départements,
- **T6N** utilisé par 13 départements

Et deux indices non spécialisés :

- **T6 RS6** utilisé par 7 départements,
- **T6 ENS O** utilisé par 1 département.

T8 se réfère à l'indice salaire mensuel des salariés. Un seul indice spécifique « transports » est utilisé :

- **T8 EKS** utilisé par 2 départements

T3, lui, n'a rien à voir avec le transport. Concernant les salaires, il se réfère à la fonction publique et au secteur privé et semi-public. Concernant les coûts de la main d'œuvre, il se réfère aux industries mécaniques et électriques. 3 déclinaisons sont utilisées :

- **T 3 1 60** utilisé par 2 départements,
- **T 3 1 30** utilisé par 1 département,
- **T 3 2 11** utilisé par 3 départements.

Coefficient 140 V pour un conducteur Transport routier de voyageurs ayant au moins 5 ans d'ancienneté. Utilisé par 7 départements.

En résumé, sur 51 utilisations d'indices, 37 concernent des indices spécifiques « transport » et 14 des indices généraux.

La périodicité de la revalorisation des prix

31 départements ont indiqué à quelle fréquence se faisait cette revalorisation, avec parfois une différence suivant l'objet du contrat (lignes régulières ou scolaires) ou l'antériorité du contrat.

Sur 38 comportements au total, la revalorisation se fait :

- Une fois par an : 23.
- Deux fois par an : 7
- Trois fois par an : 3
- Une fois par mois : 5

Conclusions de l'analyse typologique

Cette analyse a mis en exergue les points suivants :

- *le nombre très élevé de contrats par départements (de l'ordre de 150 en moyenne),*
- *la variété des formes juridiques,*
- *le renouvellement prévisible de plus de la moitié des contrats d'ici 2005,*
- *l'importance numérique des autorités organisatrices de transports de second rang (A02), qui existent dans les 4/5^{ème} des départements ayant répondu à l'enquête, mais qui, au demeurant, laissent en règle générale aux départements la responsabilité de la négociation des contrats,*
- *la diversité des indices salariaux utilisés dans les formules d'indexation (neuf dont trois étant des indices généralistes non liés au transport).*

Cette dernière constatation a conduit le groupe de travail à examiner la possibilité et l'intérêt de créer un nouveau indice propre au transport routier de voyageurs, conformément à la demande formulée par le ministre chargé des transports.

* *
*

D – Constitution d'un nouvel indice TRV ?

L'analyse comparée de l'évolution des principaux indices salariaux réalisée par le CNT (présentés en annexe V) a permis de mettre en évidence qu'il existait également des indices spécifiques TRV mais qui n'étaient pas utilisés dans les contrats. Ce sont les indices T6 KO2 (salaires horaires) et T8 KO2 (salaires mensuels).

Les indices de type T6 évoluent en règle générale plus favorablement que les T8. Le 140 V progresse par palier en fonction des augmentations de salaire issues de la convention collective.

Cette analyse statistique a été complétée par une analyse de pertinence (partie I ci-après).

De cette analyse, il résulte que seuls les indices concernant le transport (T6EKS et T8EK) devraient logiquement être retenus dans les formules d'indexation des contrats, ainsi que les indices T6K02 et T8K02 plus spécifiques au transport routier de voyageurs qui ont un champ d'observation encore assez large puisqu'ils couvrent l'urbain, l'interurbain, les taxis, etc. Le coefficient 140V, index qui correspond au salaire conventionnel pour un conducteur de transport routier de voyageurs d'au moins 5 ans d'ancienneté, semble le plus pertinent, du moins pour les entreprises rémunérant une part importante de leur personnel sur ces bases minimales.

Cependant tous ces indices sont salariaux et ne prennent pas en compte l'évolution du taux de charges sociales ni des paramètres comme le décompte des temps. Aussi le groupe de travail a examiné la possibilité et l'opportunité de constituer un indice spécifique TRV à partir de la contribution complémentaire de M. Hirou (partie II ci-après).

Remarque préliminaire

Le coût de personnel de conduite varie en fonction de l'évolution de trois variables : le temps payé, le temps de travail correspondant décompté comme productif et les charges sociales et autres supportées par l'employeur sur la base de cette rémunération.

Il en résulte que tant que le rapport « temps payé / temps produit » reste fixe l'indexation de la composante salaire peut reposer sur un indice ou index de référence simple à condition d'être pertinent. Inversement toutes modifications affectant les termes de ce rapport suite à la mise en application de nouvelles règles de décompte des temps, de leur rémunération (heures de travail à taux majoré) ou de leur indemnisation (coupures) nécessitent des formulations qui peuvent s'avérer complexes.

I - Degré de pertinence des indices ou index pouvant être retenus à décompte des temps inchangé

Après inventaire des indices de salaires horaires (T6) ou mensuels (T8) de base calculés par la DARES du Ministère des Affaires Sociales et utilisés actuellement dans les formules d'actualisation des prix, on peut considérer

a) comme inappropriés les indices suivants :

T6 ENS – 0 : ensemble des secteurs non agricoles : non pertinent
T6 RS 6 – O : tertiaire (commerce, transports, services) : non pertinent
T6 EK-O transports : trop agrégé car multimodal, marchandises et voyageurs
T8 EK – S transports : idem

source : Ministère des Affaires sociales – DARES – Enquête ACEMO – entreprises de 10 salariés et plus ; indices base 100 = décembre 1998.

b) pouvant être utilisés malgré certaines réserves

T6 KO 2 : transports routiers de voyageurs, taux horaire de base des ouvriers
T8 KO 2 : transports routiers de voyageurs, salaire mensuel de base des ouvriers.

source : idem que pour les indices précédents. Ne sont pas publiés au BMS de l'INSEE mais sont disponibles sur le site Internet du Ministère.

Le champ d'activité observé par ces deux indices ne se limite pas au transport routier interurbain. Sont inclus les conducteurs de l'urbain, ceux des ouvriers de la RATP ainsi que les salariés des compagnies de taxi employant 10 salariés et plus.

Sans préjuger de la pondération retenue par la DARES pour le transport routier de voyageurs dans la construction de ces deux indices, on notera que le transport routier non urbain ne représente qu'un tiers du nombre salariés (estimation à partir de l'Enquête annuelle d'entreprise du SES).

Parmi tous les indices officiels, c'est ce dernier indice du salaire mensuel de base qui est le moins éloigné de l'objet de l'observation. rappelons qu'il n'intègre pas les charges sur salaires. Précisons que le Ministère du travail ne calcule pas d'indices du coût de la main d'œuvre dans les transports (salaire + primes + charges) rapporté à une unité de temps.

c) étant le plus approprié : index des salaires conventionnels (Rémunération Globale Garantie)

Contrairement aux indices examinés ci-dessus et dont les champs d'observation portent sur des activités hétérogènes, une indexation sur les salaires minima de la Convention Collective pour les conducteurs routiers non urbains ne pose plus la question de la pertinence du champ.

Lorsque les salaires réels sont significativement supérieurs aux minima conventionnels, un relèvement des barèmes minima ne se traduit pas par une augmentation proportionnelle des salaires réels. Ce qui n'est pas le cas en transports réguliers interurbains, les salaires réels étant très proches des minima.

Il s'ensuit qu'une indexation du paramètre salaire sur la RGG pour un coefficient de qualification et une classe d'ancienneté donnés peut être considérée comme pertinente tant que les conditions de décompte des temps et de leur mode de rémunération restent inchangés.

On notera que l'index de la RGG le plus utilisé est la RGG mensuelle pour :

- 169 heures par mois
- un conducteur qualifié au coefficient 140 V
- la classe d'ancienneté intermédiaire de 5 ans et plus.

Cet index doit être associé à un paramètre décrivant la décomposition des charges sur salaires et permettant d'en suivre l'évolution.

II – Opportunité de la construction d'un indice spécifique dédié au suivi de l'évolution du coût de personnel de conduite

Une fois prise en compte l'incidence de l'accord, le choix subsiste entre :

- rester sur une définition simple et admissible du paramètre salaire + charges. Cette option à l'avantage de la lisibilité. Dans ce cas, une modification des règles de décompte des temps et de leur rémunération devra faire l'objet d'une évaluation spécifique ponctuelle dans l'esprit des travaux qui ont été déjà conduits au CNT.
- construire un paramètre composite intégrant les structures de temps et de rémunération et anticipant des évolutions structurelles susceptibles d'intervenir. Cet exercice est quelque peu aléatoire et complexe.

La première alternative consiste à évaluer, sous forme de fourchettes, la hauteur de marches d'escalier induites par une modification des règles. Cet exercice nécessite une expertise sectorielle. Entre deux marches, l'indexation du coût de personnel de conduite peut s'opérer au « fil de l'eau » à partir de deux paramètres tels le taux horaire de base de la Convention Collective et un référentiel de décompte de charges sur salaire qui ne pose pas de problèmes particuliers si ce n'est de pouvoir prendre en compte l'incidence d'un dispositif de réduction de charges.

La seconde alternative est à la fois ambitieuse (« anticiper ») et plus complexe. Le paramètre « frais de personnel de conduite » devient alors hautement composite et doit :

- tenir compte de la répartition du personnel en distinguant temps complet et temps partiel, ces deux catégories de conducteurs devant être pondérés entre elles à hauteur de la quote-part de leur temps productif affecté au service.
- Pour chaque catégorie, retenir une structure de décomposition de l'amplitude en fonction des catégories de temps à rémunérer, à indemniser ou non.

Ceci nécessite la détermination d'un nombre non négligeable de pondérations et implique :

- dans le cadre de la construction d'un indice synthétique de référence : la détermination par enquête, sur la base d'un échantillon représentatif, de ces pondérations. Elles devront être recalées selon une périodicité et des modalités à convenir. Se posent aussi les questions de savoir sous quelle autorité technique peut être élaboré le référentiel et quel caractère officiel peut lui être donné.
- dans le cas du refus des parties à utiliser ce référentiel : une négociation décentralisée portant sur chaque pondération de la formule pour tenir compte de conditions d'exploitation spécifiques. Mais sur quelles bases ? enquête auprès d'un panel réduit pour être gérable ou à partir de dires d'experts ?

CONCLUSION

Il est ressorti de cette analyse de la pertinence des indices disponibles et des problèmes que pose la construction d'un indice spécifique, que deux possibilités étaient envisageables :

- soit on reste dans une définition simple et lisible du paramètre salaires fondé sur l'exploitation des indices et index existants, le paramètre charges faisant l'objet d'une évaluation spécifique (comme pour le surcoût de l'accord social) en cas de modification des règles de fixation,*
- soit on élabore un paramètre composite qui intègre les structures de temps et de rémunération et anticipe les évolutions structurelles susceptibles d'intervenir. Cette solution suppose la construction d'un système référentiel lourd et complexe (enquête annuelle sur de nombreux paramètres) par un organisme indépendant et ayant reçu l'accord de toutes les parties.*

Le groupe de travail a retenu la première solution, estimant qu'il était préférable de mieux utiliser les indices les plus pertinents disponibles, et en particulier le 140V, plutôt que d'élaborer un nouvel outil coûteux et complexe dont l'utilisation ne pourrait être imposée.

* *
*

E – Conclusion générale

Parallèlement à la double mission technique qui lui était confiée d'évaluer les conséquences de l'accord social en matière de constitution de prix de revient et de mettre au point un indice synthétique prenant mieux en compte les spécificités du transport interurbain et les conditions de rémunération des temps de travail, le groupe de travail a assuré un suivi permanent des négociation engagées sur le terrain pour intégrer les nouvelles dispositions de l'accord. Les bilans successifs établis par le GART et l'ADF sur l'état d'avancement des négociations et la confrontation des points de vue sur cet avancement des négociations ont permis aux différents partenaires de mieux cibler leurs démarches d'information, accélérant ainsi le processus d'extension de l'accord.

Pour conclure ses travaux, le groupe de travail a abordé la question d'un meilleur suivi du transport routier de voyageurs. Il a proposé de constituer un observatoire du TRV qui permettrait de poursuivre la réflexion engagée. En réunissant les différents partenaires et en faisant appel aux compétences des producteurs de données, le CNT pourrait servir de support à un tel observatoire.

ANNEXE I – Lettre de mission

*Le Ministre de l'Équipement, des Transports
et du Logement*

24 AVR. 2002

Monsieur le Président,

La Fédération Nationale des Transports de voyageurs regroupant l'essentiel de la profession des transporteurs interurbains de voyageurs (services réguliers, transports d'élèves, services occasionnels), est actuellement engagée dans une négociation sociale avec ses partenaires syndicaux. Le projet de pré-accord correspondant porte sur la notion de temps de travail effectif avec redéfinition des périodes d'amplitude, de coupure et des temps partiels pour les conducteurs en période scolaire, sur les modalités d'application de la réduction du temps de travail et sur les conditions de rémunération avec notamment la mise en place d'un treizième mois.

Je suis personnellement très attaché à la bonne conclusion de cette négociation engagée il y a plus de cinq ans et qui permettra de revaloriser l'exercice de cette profession, à l'identique de ce qui a pu être fait dans les métiers du transport urbain et du transport de marchandises.

La mise en œuvre de cet accord se traduira toutefois en 2003 par une augmentation significative des coûts de revient de la profession avec un impact certain sur les marchés ou délégations de services publics passés par les donneurs d'ordre en matière de transports scolaires.

Il convient donc d'évaluer avec précision les conséquences de cet accord social en matière de constitution des prix de revient du transport scolaire, de mettre au point un indice synthétique permettant de mieux prendre en compte les spécificités du transport interurbain et les conditions de rémunérations des temps de travail évoquées ci-dessus et d'expertiser les modalités d'intégration de ces nouveaux coûts de revient dans les contrats en cours et à venir avec les autorités organisatrices.

Je souhaite que le Conseil National des Transports puisse engager sans délai les travaux correspondants avec la profession, les autorités organisatrices concernées (Assemblée des Départements de France, groupement des autorités organisatrices de transports), et les services de l'Etat (Direction des Transports Terrestres, Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la répression des fraudes, Direction Générale des Collectivités Locales, Direction Générale de l'INSEE) pour la constitution de ce nouvel indice et la définition des conditions de sa mise en œuvre dans les contrats ou délégations de service public relatifs aux transports scolaires.

Monsieur E. DURET
Président du Conseil National des Transports
34 avenue Marceau
75008 PARIS

Je souhaiterais que vous puissiez établir sur ces sujets un rapport d'étape en octobre 2002 et produire vos conclusions et préconisations définitives avant le 1^{er} janvier 2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Très cordialement

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jean-Claude Gayssot', written in a cursive style.

Jean-Claude GAYSSOT

ANNEXE II

Composition du groupe de travail du CNT sur les coûts de revient salariaux dans le transport routier de voyageurs (TRV)

Président : Bernard Seligmann

ADF : Yves Tresson, Sylvain Penna

CFDT : Patrick Blaise, Olivier Monnier

FNTV : Philippe Detré, Francis Alexandre, Pierre Brottes, Yannick Henry,
Serge Nossovitch

GART : Catherine Delavaud, Delphine Racine

Michel Hirou

DTT Sous-direction des transports collectifs : Patrick Labia,
 Benoît Dingremont, Christine Gueguen
 Sous-direction du travail et des affaires sociales : Jacques Perret,
 Liliane Giraud, Hubert Perrin

CNT : Catherine Chartrain, Christine Aubriot

ANNEXE III – 1 (cf. partie B du rapport)

Modalités de calcul de l'Incidence du nouveau mode de rémunération de l'amplitude de travail et des coupures

Mode opératoire

1) pour les conducteurs à temps complet :

le surcoût est évalué comme suit :

(TTE pour le service étudié + Nombre d'heures de coupures en dépôt aménagé x 25% + Nombre d'heures de coupures extérieures x 50% + A3 x 100%)

divisé par :

(TTE + A1 x 25% + A2 x 75% + A3 x 100% + Temps payés antérieurement au titre des coupures)

2) pour les conducteurs à temps partiel

le mode de calcul diffère selon le nombre de vacances

cas 1 : Le nombre de vacation est égal à 1

le surcoût est évalué comme suit :

(TTE + Nombre d'heures de coupures au dépôt aménagé x 25% + Nombre d'heures de coupures extérieures x 50% + A3 x 100%)

divisé par :

(TTE + Amplitudes payées antérieurement éventuellement + Temps payés antérieurement (le cas échéant) au titre des coupures)

cas 2 : le nombre de vacation est supérieur ou égal à 2

Le nombre d'heures par vacation est donc supérieur ou égal à 1,5, et le nombre d'heures par jour est nécessairement supérieur ou égal à 3.

Dans ce cas il reste la condition portant sur le nombre d'heures de travail minimum (550 heures pour 180 jours, soit 3,05 heures par jour), presque toujours respectée si le nombre d'heures par vacation est suffisant.

le surcoût est évalué comme suit :

(valeur maximale parmi les suivantes :

- TTE ;
- Nombre d'heures par vacation minimum (=1,5 heures) x Nombre de vacations x Nombre de jours travaillés sur la période ;
- 550 heures x Nombre de jours travaillés sur la période / 180) + Nombre d'heures de coupures au dépôt aménagé x 25% + Nombre d'heures de coupures extérieures x 50% + A3 à 100%)

divisé par :

(TTE + Amplitudes payées antérieurement + Temps payés antérieurement au titre des coupures)

Annexe III - 2 A) Analyse de la représentativité de l'échantillon enquêté

Transports routiers réguliers de voyageurs (602B)

2000

Ventilation par nature de service

Nature de service	Chiffres d'affaires	Kilomètres parcourus	structure ch. affaires	échantillon CNR
Transports urbains de voyageurs (602A)	105 520	46 084 841	3,28%	
Services réguliers ordinaires en sites propres	25 049	10 532 250		
Services réguliers ordinaires routiers	80 471	35 552 591		
Transports routiers réguliers de voyageurs (602B)	1 689 019	1 068 745 049	76,07%	
Services réguliers ordinaires (interurbains nationaux)	932 609	569 003 823	40,50%	44,3%
Service à titre principal pour les scolaires	593 579	385 595 622	27,44%	27,9%
Transport de personnel	136 285	91 860 049	6,54%	6,7%
Services réguliers internationaux	26 546	22 285 555	1,59%	
Autres transports routiers de voyageurs (602G)	416 871	290 183 335	20,65%	21,1%
Services occasionnels interurbains et autres services occasionnels	340 408	237 449 333	16,90%	
Services périscolaires	45 868	33 010 219	2,35%	6,4%
Services occasionnels internationaux	30 595	19 723 783	1,40%	
TOTAL transports urbains et routiers de voyageurs	2 211 410	1 405 013 225	100,00%	100,0%

ANNEXE III -2 B)

Transports routiers réguliers de voyageurs (602B)

2000

Quelques données par taille d'entreprises

en milliers d'euros

Effectif salarié de l'entreprise	Entreprises	Effectif non salarié	Effectif salarié	Chiffre d'affaires net (HT)	Chiffre d'affaires transport	Chiffre d'affaires transport hors sous-traitance
0 salarié	286	288	150	18 000	15 287	13 903
1 ou 2 salariés	226	154	419	39 319	39 331	37 567
de 3 à 5 salariés	261	167	1 003	58 286	58 280	57 432
de 0 à 5 salariés	773	609	1 572	115 605	112 898	108 902
de 6 à 9 salariés	240	83	1 795	123 563	121 382	114 044
de 10 à 19 salariés	183	94	2 452	150 661	148 252	143 607
de 20 à 49 salariés	316	62	8 939	546 307	533 812	498 936
de 6 à 49 salariés	739	239	13 186	820 531	803 446	756 587
de 50 à 99 salariés	93	2	5 821	353 925	346 800	329 201
de 100 à 249 salariés	79	6	10 474	629 970	613 536	578 555
250 salariés et plus	28	3	10 856	627 368	577 522	556 064
50 salariés et plus	200	11	27 151	1 611 263	1 537 858	1 463 820
TOTAL	1 712	859	41 909	2 547 399	2 454 202	2 329 309

Effectif salarié de l'entreprise	VAHT	Frais de personnel	Excédent brut d'exploitation	Résultat net	Investissements corporels (hors apports)	dont en matériel de transport et manutention
0 salarié	8 339	4 939	4 821	3 400	298	250
1 ou 2 salariés	19 860	13 774	10 123	6 086	7 361	7 228
de 3 à 5 salariés	33 466	18 710	18 858	14 756	8 673	8 545
de 0 à 5 salariés	61 665	37 423	ND	ND	16 332	16 023
de 6 à 9 salariés	59 615	43 794	12 106	10 048	11 988	11 124
de 10 à 19 salariés	82 763	54 733	22 501	8 926	12 515	11 603
de 20 à 49 salariés	256 029	214 141	27 740	7 126	35 914	31 651
de 6 à 49 salariés	398 407	312 668	62 347	26 100	60 417	54 378
de 50 à 99 salariés	178 275	144 369	22 530	2 225	33 551	29 312
de 100 à 249 salariés	318 889	256 975	49 690	9 939	70 452	59 144
250 salariés et plus	328 163	301 719	12 768	17 790	77 653	57 822
50 salariés et plus	825 327	703 063	84 988	29 954	181 656	146 278
TOTAL	1 285 399	1 053 154	ND	ND	258 405	216 679

Effectif salarié de l'entreprise	(année 2000)	(année 2001)	avec charges	charges sur salaires charges sociales et parafiscales : 45% avant abattement
	ratio FP rapporté au CA hors ST yc ch. sociales	échantillon CNR hors ch sociales	sur salaires après abattement	
0 salarié	35,5%			
1 ou 2 salariés	36,7%			
de 3 à 5 salariés	32,6%			
de 0 à 5 salariés	34,4%			
de 6 à 9 salariés	38,4%			
de 10 à 19 salariés	38,1%			
de 20 à 49 salariés	42,9%			
de 6 à 49 salariés	41,3%	35,1%	47,7%	
de 50 à 99 salariés	43,9%	(moins de 50 sal)		
de 100 à 249 salariés	44,4%			
250 salariés et plus	54,3%			
50 salariés et plus	48,0%	34,9%	47,5%	
TOTAL	45,2%	35,1%	47,7%	

ANNEXE IV (cf. partie C du rapport)

Définition des indices salariaux INSEE utilisés dans les contrats

T6 EKO : Indice des salaires horaires de base des ouvriers selon l'activité économique – base 100 en décembre 1998.« Transports ». Indice trimestriel.(Dernier indice publié : 30 juin 2002).

T6N ou hors RATP et SNCF : Indice des salaires horaires des ouvriers de la branche transport hors RATP et SNCF. Indice trimestriel.

Avant 1995, l'INSEE réalisait une enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre dans laquelle étaient publiés les indices des taux de salaire horaire des ouvriers (base 100 au 1/07/1991). Les transports étaient référencés en T31 avec l'indication hors SNCF et RATP. C'est le dernier indice taux de salaire Transports pour lequel est spécifiée la mention « non compris SNCF et RATP ».

Ce tableau a été remplacé par le tableau T6N qui lui-même a été remplacé fin 1998 par le tableau T6E. Nous ne savons donc pas quels sont les indices utilisés par les CG mais nous supposons qu'il s'agit du T6E, même si dans les formules d'indexation ou d'actualisation, il est toujours fait mention de « hors SNCF et RATP ».

T6 RS6 : Indice des salaires horaires de base des ouvriers selon l'activité économique – base 100 en décembre 1998.

« Tertiaire (Commerce, transports et services) ». Indice trimestriel.

T6 ENS O : Indice des salaires horaires de base des ouvriers selon l'activité économique – base 100 en décembre 1998.

"Ensemble des secteurs non agricoles". Indice trimestriel

T3 1 60 : Indice du salaire horaire brut mensuel de base des ouvriers du secteur privé et semi-public - base 100 en décembre 1998.

Indice trimestriel.

T3 1 30 : Indice d'ensemble des traitements (mensuels) de la fonction publique – Traitement brut – Indice mensuel.

T3 2 11 : Indice du coût horaire du travail – tous salariés – dans les industries mécaniques et électriques. - Indice mensuel.

T 8 EKS : Indice des salaires mensuels de base de l'ensemble des salaires selon l'activité économique - base 100 en décembre 1998.

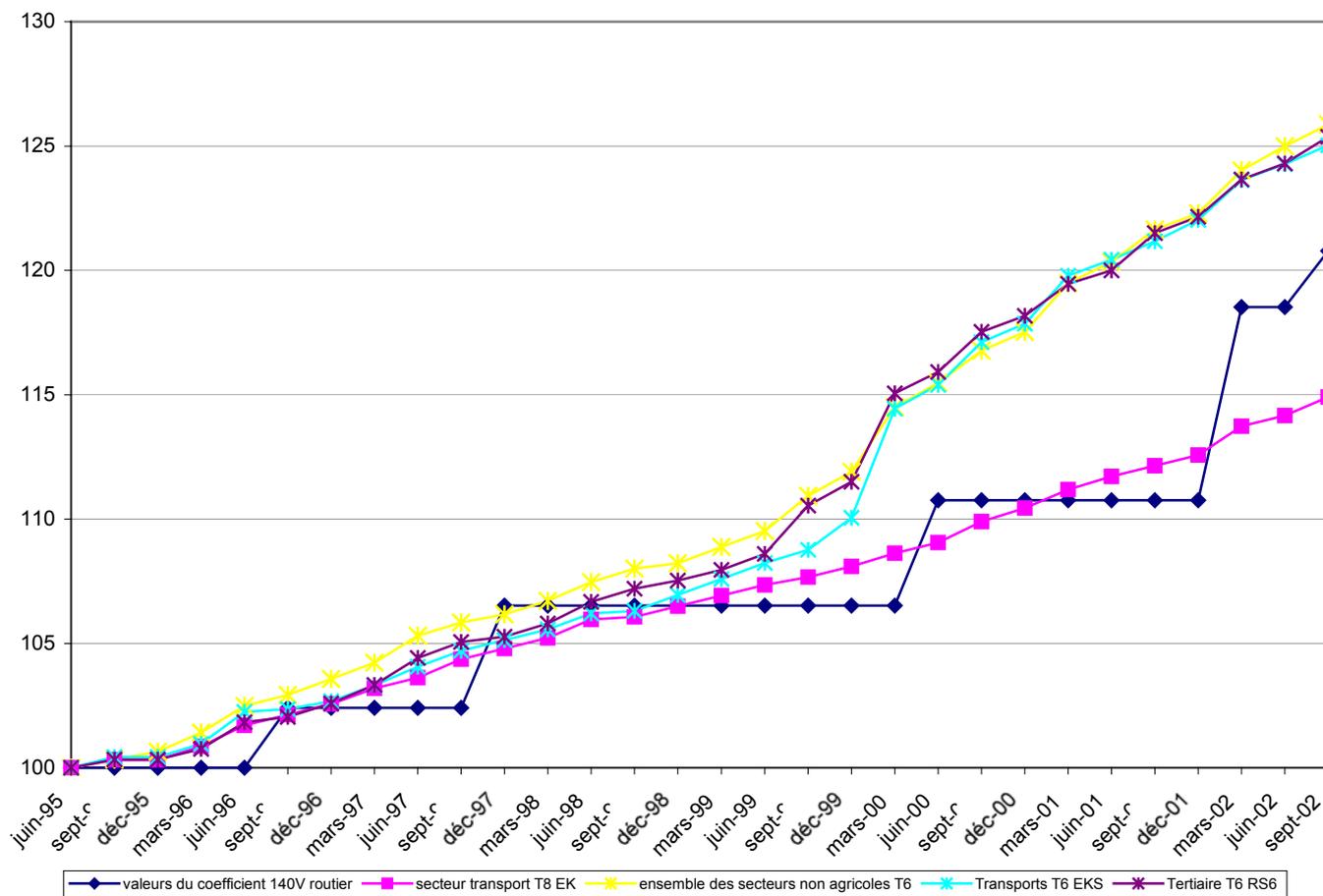
"Transports" Indice trimestriel

ANNEXE V (cf. partie D du rapport)

Evolution comparative des principaux indices salariaux

I Evolution 1995 –2002 des indices T8, T6 (tous secteurs et secteur transport) et 140V utilisés dans les contrats

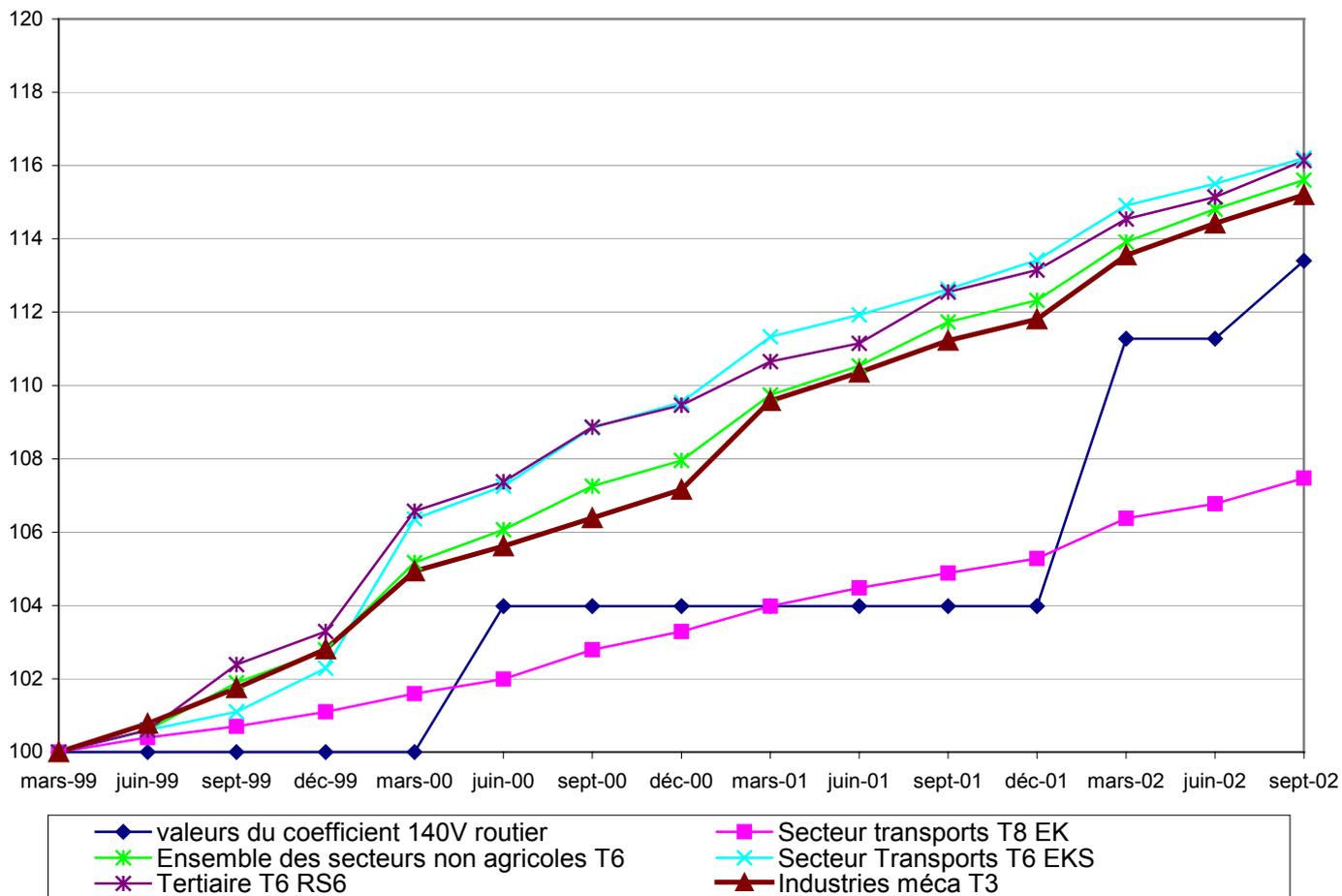
Evolution comparative des salaires secteur transports T8 (mensuels) et T6 (horaires) - tous secteurs et secteur tertiaire T6 (horaires) - routiers 140 V (mensuels) - base 100 juin 95 -



Source : Ministère du Travail (DARES) et FNTV

II Evolution 1999 –2002 des indices T8, T6 (tous secteurs et secteur transport), 140V et T3 2.11 utilisés dans les contrats

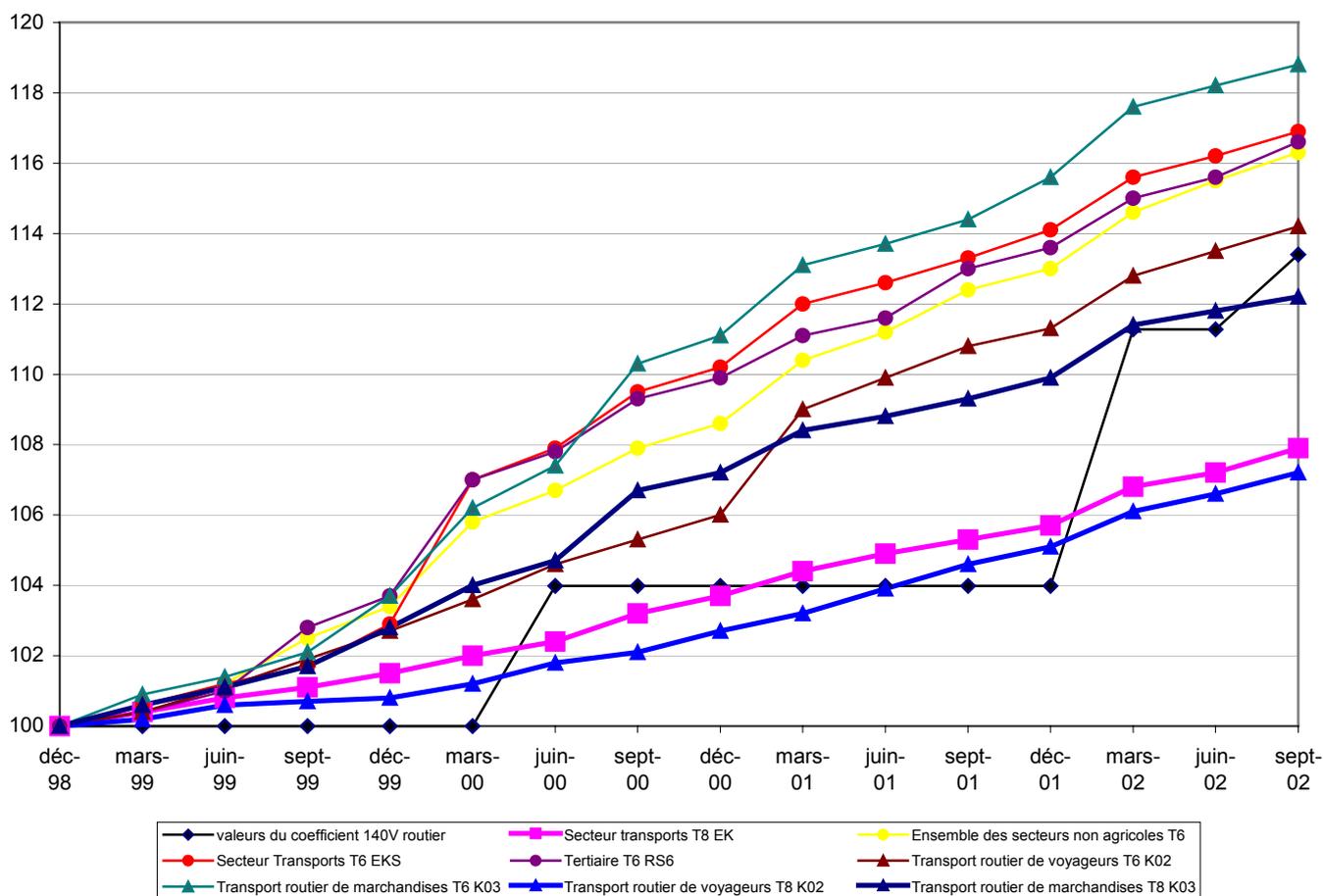
Evolution comparative des salaires secteur transports T8 (mensuels) et T6 (horaires) - tous secteurs et secteur tertiaire T6 (horaires) - routiers 140V (mensuels) et du coût horaire de travail T3 (indust mécan) - base 100 mars 99 -



Source : Ministère du Travail (DARES) et FNTV

III Evolution 1998–2002 des indices T8, T6(tous secteurs et secteur transport), 140V utilisés dans les contrats, et des indices spécifiques TRV/TRM (T8 et T6) non utilisés dans les contrats

Evolution comparative des salaires - secteur transports T8 (mensuels) et T6 (horaires) - tous secteurs et secteur tertiaire T6 (horaires) - routiers 140V (mensuels) - TRV T8 et T6 - TRM T8 et T6 - base 100 décembre 1998 -



Source : Ministère du Travail (DARES) et FNTV

IV Définition des indices examinés

Indices utilisés dans les contrats :

T6 Ensemble des secteurs non agricoles : Indice des salaires horaires de base des ouvriers selon l'activité économique – Indice trimestriel «Tous secteurs non agricoles »

T6 EKS: Indice des salaires horaires de base des ouvriers selon l'activité économique – Indice trimestriel « Transports »
Annexe V (suite)

T6 RS6 : Indice des salaires horaires de base des ouvriers selon l'activité économique – Indice trimestriel « Tertiaire (Commerce, transports et services) »

T 8 EK : Indice des salaires mensuels de base de l'ensemble des salaires selon l'activité économique - Indice trimestriel « Transports »

T3 2 11 : Indice du coût horaire du travail – tous salariés. - Indice mensuel « industries mécaniques et électriques »

140 V : coefficient pour un conducteur transport routier de voyageurs ayant au moins 5 ans d'ancienneté (convention collective).

Indices spécifiques TRV/TRM non utilisés dans les contrats :

T6 K02: Indice des salaires horaires de base des ouvriers selon l'activité économique – Indice trimestriel « Transports de voyageurs».

T6 K03: Indice des salaires horaires de base des ouvriers selon l'activité économique – Indice trimestriel « Transports de marchandises».

T 8 K02 : Indice des salaires mensuels de base de l'ensemble des salaires selon l'activité économique - Indice trimestriel « Transports de voyageurs»

T 8 K03 : Indice des salaires mensuels de base de l'ensemble des salaires selon l'activité économique - Indice trimestriel « Transports de marchandises ».

Annexe V (fin)

ANNEXE VI

L'état des négociations sur le terrain au 30 janvier 2003

NB : il s'agit d'un état au 30 janvier 2003, basé sur les questionnaires reçus en novembre et décembre 2002 et sur une relance téléphonique fin janvier 2003. Il est possible que, depuis, la situation ait évolué et que de nouvelles négociations aient été engagées.

Sur 64 questionnaires reçus et exploités :

- 42 départements ont déjà, d'une manière ou d'une autre, abordé la question du nouvel accord social avec les transporteurs locaux, **soit plus de 65%**.
- 22 n'ont pas abordé la question, **soit plus de 34%** (dans ces 22 sont intégrés les 12 départements qui n'ont pas renseigné la question – on part en effet du postulat que les départements qui n'ont pas répondu sont ceux qui n'ont pas abordé la question ²).
- si l'on ajoute à ces 22 départements les 8 départements qui n'ont fait qu'être alertés du problème par les courriers FNTV, on en arrive à 30 départements qui, au final, n'ont pas abordé la question, **soit près de 47%**.
- la réflexion n'a donc véritablement commencé que dans 34 départements, **soit 53%**.

1^{ère} conclusion au 30/01/03 : 53% des départements ont, d'une manière ou d'une autre, abordé la question sur le terrain.

Sur ces 34 départements :

- 14 n'ont eu que des rencontres (échanges ou contacts) formelles ou informelles avec la FNTV. Il ne reste donc que 20 départements qui ont véritablement avancé sur la question, **soit 31%**.

2^{ème} conclusion au 30/01/03 : sur les 53%, à peine un tiers des départements ont véritablement discuté soit en interne, soit avec les transporteurs (31%).

Sur ces 20 départements :

- 8 ont travaillé en interne sur la question, **soit 40%**.
- 12 ont abordé la question avec la FNTV soit à l'occasion du renouvellement de leurs contrats en 2002, soit pour les contrats à venir en 2003, **soit 60%**.

3^{ème} conclusion au 30/01/03 : sur ce tiers, la plupart des départements (60%) ont véritablement engagé les négociations avec la FNTV. Ramené aux 53% de départements qui ont abordé la question, ce pourcentage tombe à 35%.

² Ce postulat peut être discuté.

ANNEXE VII – 1 Accord social du 18 avril 2002

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS
ET DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

**ACCORD SUR L'AMENAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL, ET SUR LA REMUNERATION
DES PERSONNELS DES ENTREPRISES
DE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS**

Conclu entre :

L'Union des Fédérations de Transport mandatée par la Fédération Nationale des Transports de Voyageurs - FNTV représentée par MM. CHERON, DETRE, CHOUTET.

L'Union Nationale des Organisations Syndicales de Transporteurs Routiers Automobiles -UNOSTRA, représentée par M.

D'une part,

La Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT, représentée par M.

La Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR, représentée par M.

La Fédération nationale des syndicats de transports CGT, représentée par M.

La Fédération nationale des transports FO-UNCP, représentée par M.

La Fédération générale CFTC des transports, représentée par M.

Le Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC, représenté par M.

D'autre part,

PREAMBULE

Le présent Accord témoigne de la ferme volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et à la modernisation des conditions d'exercice de la Profession.

A cette fin, la réduction effective, associée à un aménagement, du temps de travail adapté aux besoins des entreprises compte tenu de la spécificité de la Profession doit être regardée comme un élément de réponse au développement de l'emploi à temps plein.

Les parties signataires souhaitent également préserver la compétitivité indispensable à la pérennité des emplois dans un marché ouvert à une forte concurrence européenne. Elles entendent intégrer dans leur démarche les conséquences des évolutions institutionnelles sur les activités de service public.

La réduction du temps de travail doit donc tenir compte d'une exigence de meilleure qualité de service s'accompagnant d'une amélioration des conditions de travail et d'emploi des salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que le présent Accord de branche constitue une opportunité pour une optimisation des règles régissant l'organisation du travail. Cette optimisation permet un réel contrôle des conditions d'emploi des conducteurs de transport de voyageurs et la transparence indispensable à la sécurité et à la qualité du service.

Cette démarche globale nécessite aujourd'hui d'appliquer les nouvelles règles légales relatives à la durée du travail, à l'aménagement du temps de travail, au temps partiel, dans un souci constant de simplicité, d'homogénéité, de transparence, et de contrôle, en contribuant ainsi à l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises.

Elle nécessite d'engager, dans une seconde phase, un débat approfondi sur les évolutions des métiers des personnels sédentaires de même que dans les domaines du travail scolaire, du tourisme particulièrement confronté à la concurrence extérieure, de la formation (reconnaissance des acquis professionnels) et de la sécurité.

Enfin, partageant le souhait d'une amélioration des garanties sociales offertes aux salariés de la Profession, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger par de nouvelles garanties conventionnelles les dispositions légales en matière d'emploi en cas de changement d'attributaire de service.

TITRE I- CHAMP D'APPLICATION ET PORTEE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article I- CHAMP D'APPLICATION

1. 1. Les entreprises

Le présent Accord s'applique aux entreprises de transport routier de voyageurs relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

1. 2. Les salariés

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1. 1.
Les dispositions spécifiques au personnel cadre sont définies à l'article XV.

Article II- PORTEE JURIDIQUE

Le présent Accord ne remet pas en cause les accords d'entreprises signés avant son entrée en vigueur en ce qui concerne leurs dispositions portant, notamment, sur la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

TITRE II- TEMPS DE TRAVAIL, AMPLITUDE, COUPURES ET REPOS HEBDOMADAIRE

Article III- DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif des personnels concernés par le présent Accord, à l'exception des conducteurs pour lesquels des dispositions particulières sont précisées à l'article IV, est défini par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article IV- DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF DES CONDUCTEURS

Les dispositions du présent article concernent le personnel conducteur, à temps complet ou à temps partiel. Il s'applique également au personnel sédentaire lors de journées entièrement consacrées à la conduite.

En effet, les conditions particulières d'exercice du métier du personnel de conduite de transport routier de voyageurs et le respect du principe d'égalité qui anime les partenaires sociaux, obligent à préciser la définition légale du temps de travail effectif au regard des différentes catégories de temps spécifiques aux métiers de la conduite.

Le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes et les temps à disposition.

4. 1. Les temps de conduite

Les temps de conduite sont les périodes consacrées à la conduite de véhicules professionnels.

4. 2. Les temps de travaux annexes

Les temps de travaux annexes comprennent, notamment, les temps de prise et de fin de service consacrés à la mise en place du disque, à la préparation du véhicule, à la feuille de route, au nettoyage du véhicule, à l'entretien mécanique de premier niveau compatible avec celui du personnel de conduite, ainsi que, pour le conducteur-receveur, les temps consacrés à la remise de la recette.

La durée et le détail de ces travaux annexes sont décomptés par chaque entreprise au regard des temps réellement constatés, sans que leur durée puisse être inférieure à une heure par semaine entière de travail.

S'agissant d'un minimum conventionnel, il ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise plus favorable.

4. 3. Les temps à disposition

Les temps à disposition sont des périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées au lieu de travail ou dans le véhicule, sous réserve d'être définies par l'entreprise, et pendant lesquelles, sur demande de celle-ci, le personnel de conduite peut être amené à reprendre le travail ou doit rester proche du véhicule soit pour le surveiller soit pour être à disposition des clients.

Ces périodes doivent figurer sur le document de travail en vigueur dans l'entreprise (feuille journalière, hebdomadaire, trimestrielle, billet collectif ...).

Les temps pendant lesquels le conducteur-receveur est simplement dépositaire de la recette ne sont ni des temps à disposition, ni des temps de travaux annexes.

4. 4. Cas particulier du double équipage

En cas de double équipage, le temps non consacré à la conduite par le conducteur pendant la marche du véhicule est rémunéré pour 100 % de sa durée dont 50 % pris en compte au titre du temps de travail effectif.

Article V- HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail. L'exécution d'heures supplémentaires justifiées par des contraintes de service est prise en compte par l'entreprise.

5. 1. Décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées selon le dispositif mis en œuvre au sein de l'entreprise :

- soit à la semaine,
- soit à la quatorzaine,
- soit sur toute autre période dans le cadre de la modulation, dans le respect des dispositions de l'article 14. 6 du présent Accord.

5. 2. Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à bonification (sous forme de majoration de salaire ou de repos équivalent) ou à majoration de salaire.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement, dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, avec accord du salarié.

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

5. 3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires, conformément à l'article 4 bis de la CCNA 1 est de 195 heures par année civile pour le personnel roulant. Ce contingent sera ramené à 150 heures pour le premier exercice faisant suite à l'entrée en vigueur du présent Accord, puis, à compter du second exercice, à 130 heures.

Il est de 130 heures pour toutes les autres catégories de salariés.

5. 4. Cas particulier de la modulation

5. 4. 1. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation telle que décrite dans le présent Accord est de 90 heures.

5. 4. 2. Valorisation des heures supplémentaires au-delà du plafond de la modulation

Les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation sont des heures supplémentaires compensées conformément aux dispositions légales en vigueur. Les heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de la période de modulation sont déduites des heures supplémentaires décomptées en fin de période de façon à ne pas prendre en compte deux fois la même heure supplémentaire.

Article VI- DUREES MAXIMALES DU TRAVAIL

Les durées maximales du travail sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article VII- AMPLITUDE ET COUPURES

Les dispositions du présent article sont applicables au seul personnel de conduite, qu'il exerce son activité à temps complet comme à temps partiel. Elles s'appliquent également au personnel sédentaire lors de journées entières consacrées à la conduite.

7.1. Amplitude

7.1.1. Définition

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

7.1.2. Durée

Dans les activités de services réguliers :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de transports en services réguliers est limitée à 13 heures ;
- dans les cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire, l'amplitude de la journée de travail peut être prolongée jusqu'à 14 heures après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et autorisation de l'inspecteur du travail accordée après vérification de l'organisation du service selon les modalités visées au 3^{ème} paragraphe de l'article 6 du décret n° 83-40 modifié du 26 janvier 1983.

Dans les activités de tourisme :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de tourisme est limitée à 14 heures en simple équipage ;
- en cas de double équipage, l'amplitude maximale et le régime des repos sont déterminés par la réglementation en vigueur.

7.2. Coupures

Les temps non considérés dans les paragraphes 4. 1., 4. 2., 4. 3. et 4. 4. de l'article IV, inclus dans l'amplitude de la journée de travail constituent des coupures qui n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ces coupures, inhérentes aux contraintes de l'exercice du métier de conducteur, sont indemnisées en fonction du lieu et selon les modalités définies ci-dessous.

7.3. Indemnisation des coupures et de l'amplitude

Les dispositions de l'article 17. 2. " Indemnisation de l'amplitude " de la CCNA 1 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

2. Indemnisation des coupures et de l'amplitude

2. a. Indemnisation des coupures

Les coupures comprises entre deux vacations et situées dans un lieu autre que le lieu d'embauche (lieu de la première prise de service journalière y compris le domicile) sont indemnisées de la manière suivante :

- *coupures dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs de l'entreprise : indemnisation à 25 % du temps correspondant. Par dépôt aménagé, on entend un local chauffé disposant au minimum d'une salle de repos avec table et chaises et de sanitaires à proximité.*
- *coupures dans tout autre lieu extérieur et pour les journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et touristiques : indemnisation à 50 % du temps correspondant.*

Dans le cas particulier où le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures visées ci-dessus jusqu'à concurrence de la rémunération correspondant à cet horaire théorique de référence.

Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est parvenu en bout de ligne, peut rejoindre son domicile avec l'autocar pendant une interruption de son service. Dans ce cas, le temps consacré au trajet pour rejoindre son domicile est naturellement décompté en temps de travail effectif ; le temps de la coupure au domicile ne fait l'objet d'aucune indemnisation.

2. b. Indemnisation de l'amplitude

Lorsque l'amplitude est prolongée au-delà de 13 heures, le dépassement d'amplitude est indemnisé au taux de 100 % de la durée des dépassements.

L'indemnisation de l'amplitude fait l'objet d'un décompte spécifique et demeure acquise au salarié sans imputation en cas d'insuffisance d'horaire.

L'indemnisation des temps définis aux 2. a. et 2. b. ci-dessus s'entend sans application des majorations pour heures supplémentaires.

Article VIII- DEFINITION DE LA VACATION

La vacation est définie par une continuité de temps rémunérés au titre du temps de travail effectif ou des temps indemnisés à 100% par l'entreprise.

Article IX- TRAVAIL DE NUIT

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures peut être substituée, par accord d'entreprise, à la période ci-dessus mentionnée.

La durée de conduite continue pendant cette plage horaire ne saurait excéder 4 heures.

Les heures de temps de travail effectif donnent lieu à contrepartie sous forme de repos lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à une heure, à raison de 10 % de leur durée sauf dispositions plus favorables. Elles peuvent être indemnisées, sous la forme d'une contrepartie pécuniaire, par accord d'entreprise.

Article X- REPOS HEBDOMADAIRE

Compte tenu des modalités particulières d'organisation de la durée du travail issues de l'application de la modulation (variation des rythmes d'activité, délais de prévenance pouvant être réduits à 3 jours) et des enjeux économiques et sociaux (adaptation aux besoins des clients, création d'emplois à temps complets) la Profession a souhaité accompagner cette modalité en attribuant aux salariés concernés une garantie de 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année. Une de ces journées peut être fractionnée en deux demi-journées. Pour les conducteurs, l'attribution de demi-journées suppose un accord d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

Cette garantie s'impose quel que soit le mode d'organisation de la modulation retenu dans l'entreprise.

Chaque conducteur bénéficie d'un nombre de dimanches non travaillés par an fixé à :

- 13 pour le conducteur de grand tourisme classé 150 V,
- 20 pour les autres conducteurs, ce nombre pouvant être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement. Lorsque le seuil de 20 est réduit à 16, la majoration de la prime conventionnelle pour chaque dimanche supplémentaire travaillé du fait de cette réduction est de 25% ; en deçà du seuil de 16, pour chaque dimanche supplémentaire travaillé la majoration de la prime conventionnelle est de 50%.

TITRE III- REDUCTION ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

PREAMBULE

Les dispositions du présent titre « Réduction et organisation du temps de travail » concernent l'ensemble des salariés à temps complet ; elles peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- *dans les entreprises ou établissements pourvus d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté, la mise en place du dispositif et la détermination de ses modalités de fonctionnement peuvent être adaptées par accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux dans le cadre légal ;*
- *dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de salarié mandaté, la mise en œuvre de ces dispositions s'effectue dans les conditions déterminées ci-dessous après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information et consultation des salariés concernés.*

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs peut être organisée selon les modalités suivantes :

- *réduction hebdomadaire du temps de travail,*
- *réduction du temps de travail à la quatorzaine pour les personnels de conduite,*
- *réduction du temps de travail sous forme de jours de repos,*
- *réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, compte tenu des variations de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.*

Il appartient aux entreprises d'opter pour le ou les dispositif(s) de réduction du temps de travail le ou les plus adapté(s) à leur situation propre.

Article XI- REDUCTION HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise peut procéder à une réduction du temps de travail dans le cadre hebdomadaire ; la durée normale de travail effectif est de 35 heures.

Cette réduction peut être organisée par :

- une réduction journalière de travail,
- une répartition de la durée de travail pouvant être réduite jusqu'à 4 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 212-2 du Code du travail.

Article XII- REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A LA QUATORZAINE POUR LES PERSONNELS DE CONDUITE

Compte tenu des spécificités de l'activité, l'entreprise peut procéder à une réduction du temps de travail dans le cadre de la quatorzaine ; la durée normale de travail effectif est de 70 heures.

Chaque quatorzaine, le salarié bénéficie d'au moins 3 jours de repos.

Cette réduction peut être organisée par :

- une réduction journalière de travail,
- une répartition de la durée de travail pouvant être réduite jusqu'à 8 jours conformément aux dispositions de l'article L.212-2 du Code du travail.

Article XIII- REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS

Pour le personnel sédentaire, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures de travail effectif hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours ou de demi-journées de repos dits jours de réduction du temps de travail.

Pour le personnel roulant et compte tenu de la spécificité de l'activité, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures de travail effectif hebdomadaires peut être organisée également sous forme de jours de repos dits jours de réduction du temps de travail, par journées entières.

Ces jours de repos RTT peuvent être répartis sur tout ou partie de l'année conformément aux dispositions ci-dessous.

13. 1. Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur une période de 4 semaines

L'entreprise fixe les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans des délais permettant de concilier les impératifs d'organisation de l'entreprise et les attentes des salariés.

Pour les conducteurs, l'attribution de demi-journées suppose un accord d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles suivantes, à défaut d'accord d'entreprise :

- 50 % de ces jours de repos RTT sont pris au choix du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés dès lors que la prise de ces jours est compatible avec le bon fonctionnement du service,
- 50 % sont pris aux dates fixées par l'employeur en respectant un délai de prévenance identique.

Toute modification de ce calendrier doit être notifiée en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Les institutions représentatives du personnel sont informées des cas de désaccord.

13. 2. Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur tout ou partie de l'année

La répartition des jours de repos RTT sur la période retenue est définie suivant un calendrier établi par l'employeur avec le consentement du salarié.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles définies à l'article 13. 1.

Les jours de repos RTT devront être pris avant la fin de la période de référence.

Article XIV- MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

14. 1. Données économiques et sociales

Afin de tenir compte des variations d'activité inhérentes à la Profession (saisonnalité, adaptations à la demande...) variations plus ou moins fortes selon les périodes de l'année, l'entreprise peut mettre en œuvre un dispositif de modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année permettant, en respectant les conditions de vie des salariés, d'adapter l'activité des entreprises à ces variations.

14. 2. Durée du travail dans le cadre de la modulation

Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne du travail, quelle que soit la période retenue de modulation, la durée annuelle contractuelle du travail ne doit pas excéder 1600 heures de temps de travail effectif.

14. 3. Variations hebdomadaires de la modulation

L'entreprise devra établir sur la période de modulation un calendrier prévisionnel qui définira les limites de modulation :

- des périodes dites "basses" où toute semaine intégralement travaillée doit être programmée pour au moins vingt-deux heures. En cas de semaine incomplète, la garantie de 22 heures est proratisée.
- des périodes dites "hautes" où le plafond de la durée hebdomadaire de la modulation est de 42 heures.

Les parties signataires précisent qu'il s'agit d'un cadre conventionnel que les entreprises peuvent adapter compte tenu de leurs contraintes spécifiques.

14. 4. Spécificités de décompte dans la Profession

La période de référence du décompte de la durée du travail est la semaine.

Toutefois, l'entreprise peut adapter, par accord d'entreprise, le dispositif de modulation aux règles spécifiques de décompte de la durée hebdomadaire pratiquées par la Profession et telles que définies par l'article 4 § 2 du décret n° 83-40 modifié, du 26 janvier 1983.

En conséquence, l'accord d'entreprise peut opter pour une référence à la semaine ou à la quatorzaine.

14. 5. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

14. 6. Programmation de la modulation

En fonction du rythme de chaque entreprise, l'employeur fixe, après avis des institutions représentatives du personnel, le calendrier prévisionnel de la modulation sur une période limitée à 12 mois en cas d'accord

d'entreprise ou, à défaut d'accord d'entreprise, sur une ou plusieurs périodes ne pouvant dépasser chacune 13 semaines.

Le programme indicatif de la modulation est communiqué au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période.

En cas de modification du programme, compte tenu des contraintes liées à l'exécution du service public ou aux aléas de l'activité occasionnelle, le délai de prévenance des salariés concernés peut être réduit jusqu'à un minimum de 24 heures, sous réserve du versement d'une prime égale à l'indemnité spéciale visée dans le Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers.

Si, en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de respecter le calendrier de programmation, le recours au chômage partiel peut être déclenché selon les modalités de droit commun.

14. 7. Cas des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur de l'entreprise.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation au prorata de la période de travail effectuée au sein de l'entreprise.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

De même, en cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées.

Ainsi, et sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération déjà versée ne correspondant pas à du temps de travail effectué est prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées avec toutes les bonifications et majorations applicables aux heures supplémentaires.

L'incidence des absences sera valorisée dans un document annexe.

14. 8. Dispositions applicables aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

En cas de remplacement de salariés absents, les salariés recrutés dans le cadre de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, s'inscrivent dans l'organisation du travail du salarié remplacé.

Article XV- DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL CADRE

L'ensemble des catégories de personnel doit pouvoir bénéficier d'une amélioration de ses conditions de travail.

En conséquence, les parties signataires entendent faire bénéficier le personnel d'encadrement de la réduction du temps de travail tout en prenant en compte les contraintes inhérentes à certaines fonctions dont l'exercice est indépendant d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur :

- les cadres dirigeants sont exclus de la réduction du temps de travail et bénéficient d'une convention de forfait sans référence horaire.

Les cadres dirigeants sont ceux qui disposent d'un pouvoir décisionnel et qui assument une large responsabilité de gestion dans la mesure où ils définissent la politique et les objectifs de l'entreprise tout en bénéficiant des niveaux les plus élevés de rémunération pratiqués par l'entreprise ;

- les cadres "intégrés" à un service c'est-à-dire participant à l'encadrement des salariés soumis à un horaire collectif bénéficient des mêmes modalités de réduction du temps de travail que les autres salariés ;
- les cadres autonomes dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et pour lesquels les parties au contrat de travail ou les partenaires sociaux pourront convenir de conventions de forfait horaire sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, ou de conventions de forfait en jours.

Pour ces catégories de personnels, les modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail sont définies au niveau de l'entreprise.

Article XVI- AIDES A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui :

- par accord d'entreprise (y compris dans le cadre du mandatement),

ou

- par accès direct dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, fixent la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1600 heures sur l'année au plus et s'engagent à préserver ou à créer des emplois, peuvent bénéficier de l'allègement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du Code de la Sécurité Sociale.

TITRE IV- TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET CONDUCTEURS EN PERIODES SCOLAIRES

PREAMBULE

Les parties signataires sont soucieuses de construire, en commun, relayées par les personnels des entreprises de la Profession, un nouveau mode de fonctionnement organisationnel davantage tourné vers le client.

Cette démarche vers une véritable culture de service, qui est la seule réponse à la forte concurrence des autres modes de transport et à l'exigence de qualité de la clientèle, implique davantage d'innovation dans le fonctionnement des entreprises.

Cette voie ne doit cependant pas faire oublier les indispensables contreparties pour le personnel, contreparties qui doivent s'inscrire dans des registres fondamentaux tels que le choix du développement du travail salarié à temps plein et l'égalité des droits qui participent au respect et à la reconnaissance du professionnalisme de chacun.

Les parties signataires sont parfaitement conscientes de la forte évolution du contrat de travail à temps partiel au sein de la Profession et souhaitent aujourd'hui encadrer cette forme de travail afin d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés.

Elles souhaitent que le présent Accord participe à l'émergence de choix stratégiques permettant de :

- *favoriser le développement de l'emploi salarié en privilégiant systématiquement le temps complet,*

- *favoriser le passage du temps partiel au temps complet,*
- *définir les règles de recours au temps partiel lorsque celui-ci s'avère indispensable,*
- *prendre en compte les demandes de "temps choisi" en favorisant le passage du temps complet au temps partiel,*
- *prendre en compte la spécificité de l'activité en période scolaire.*

Article XVII- DEFINITION

Conformément aux dispositions législatives en vigueur (article L.212.4.2 du Code du travail), tout salarié dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à l'horaire collectif fixé dans l'entreprise, est considéré à temps partiel.

Toutefois, dans l'esprit du présent Accord, les parties signataires conviennent qu'il n'y aura pas, sauf demande écrite du salarié, de conducteur considéré à temps partiel et ayant un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail.

Article XVIII- EGALITE DES DROITS

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet conformément aux dispositions légales.

Article XIX- CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit (article L.212.4.3 du Code du travail). Il doit comporter notamment les mentions relatives à la durée du travail et à la répartition des horaires ainsi que les éventuelles modalités de modification de ces derniers.

Article XX- PERIODES D'INTERRUPTION AU COURS D'UNE MEME JOURNEE

Compte tenu de la nature de l'activité, notamment du personnel roulant, et afin de définir une meilleure adaptation à la variation de la charge de travail, les parties signataires conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum trois vacations séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant à un temps de travail effectif de :

- deux heures en cas de service à une vacation,
- trois heures en cas de service à deux vacations,
- quatre heures 30 minutes en cas de service à trois vacations.

Article XXI- HEURES COMPLEMENTAIRES

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 en plus de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, et dans la limite de 1/3, est rémunérée au taux horaire majoré de 25 %.

En cas de recours à des heures complémentaires, l'employeur doit informer le salarié en respectant un délai de prévenance de trois jours ouvrés.

Article XXII- MODIFICATION DE LA REPARTITION DES HORAIRES

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire de travail du salarié peut varier, mais également les cas dans lesquels il entend utiliser cette possibilité de modification.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés sous réserve d'attribuer au salarié concerné, une contrepartie correspondant à une majoration de 10% au titre des heures de travail de la journée concernée, prioritairement en argent, ou, le cas échéant, en temps.

Article XXIII- TEMPS PARTIEL MODULE

Le temps partiel modulé s'inscrit dans les ambitions affichées par les parties signataires en préambule du présent titre.

En effet, le temps partiel modulé permet de lutter contre la précarité de certains contrats en optimisant l'emploi à durée indéterminée et aide l'entreprise à faire face aux variations de l'activité en limitant le recours aux contrats de travail à durée déterminée et de travail temporaire.

Le temps partiel modulé peut s'appliquer à tous les salariés concernés par la variation de la charge du travail. A défaut d'accord d'entreprise définissant d'autres stipulations, il est applicable dans les conditions qui suivent.

23. 1. Conditions de mise en oeuvre

L'employeur peut faire varier sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail à temps partiel.

Les modalités de décompte du temps de travail sont fixées aux articles IV et 7.2 du présent Accord.

Le nombre et la durée des coupures ainsi que la durée journalière minimale sont fixés à l'article XX du présent Accord.

La limite hebdomadaire ou mensuelle du temps partiel modulé est fixée en fonction de la durée déterminée au contrat de travail et peut être minorée ou majorée du tiers de cette durée, sans pouvoir atteindre l'horaire d'un temps complet.

Les horaires de travail effectif sont communiqués par affichage au plus tard le dernier jour ouvré précédant la semaine concernée. Ils peuvent être modifiés moyennant un délai de prévenance de trois jours.

23. 2. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

Article XXIV- PRIORITE DE PASSAGE DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS COMPLET OU DU TEMPS COMPLET AU TEMPS PARTIEL

Cette priorité est considérée par les parties signataires comme un outil indispensable pour lutter contre la précarité et favoriser le temps choisi.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit informer par écrit les salariés qui en ont fait la demande de la disponibilité du poste à pourvoir. Le salarié dispose d'un délai de 7 jours francs pour répondre à son employeur. Les institutions représentatives du personnel sont destinataires de ces informations.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération lors de son choix, le niveau de compétence du salarié demeurant le critère essentiel.

Article XXV- CONDUCTEURS EN PERIODES SCOLAIRES

Compte tenu de la part prépondérante prise par le transport scolaire dans l'ensemble des activités régulières assurées par les entreprises de transport de voyageurs, il convient d'adapter pour les conducteurs embauchés pour travailler les jours d'ouverture des établissements scolaires, des garanties et modalités spécifiques en application de l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000 dite « Aubry II ».

Les conducteurs concernés par ces dispositions sont dénommés ci-dessous « conducteurs scolaires ».

Ces conducteurs bénéficient d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment :

- leur qualification,
- les éléments de rémunération,
- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en période scolaire qui ne peut être inférieure à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail,
- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail,
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées.

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués est communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 7 jours, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Par ailleurs, les conducteurs scolaires bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacation prévue à l'article XX ci-dessus ainsi que des dispositions de l'article 7. 3. relatives à l'indemnisation des coupures et de l'amplitude,

Les conducteurs scolaires bénéficient d'une indemnisation au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire. L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel.

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10e de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I à la Convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;
- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;
- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

La période d'essai est fixée à un mois calendaire. La durée du délai-congé, en cas de rupture du contrat de travail qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, est décomptée en jours calendaires que cette période comporte des jours travaillés ou non.

La formation professionnelle des conducteurs scolaires peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les personnels concernés, au cours de cette formation un contingent minimal de 4 heures sera consacré chaque année notamment au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés).

Cette formation est réputée effectuée l'année au cours de laquelle les formations obligatoires initiale et continue de sécurité sont programmées.

En dehors des périodes d'activités scolaires, les fonctions de conducteurs scolaires sont par nature suspendues. Ces conducteurs sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois distincts de leur activité principale.

TITRE V - REMUNERATION

Article XXVI- TAUX HORAIRE ET 13^{ème} MOIS POUR LES PERSONNELS DES ANNEXES I A III DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les entreprises de transport routier de voyageurs, il est garanti à tous les salariés visés par le présent article, un taux horaire conventionnel. Celui-ci inclut les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, il est créé, pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année, un treizième mois conventionnel.

Ce treizième mois est calculé au prorata temporis pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'une année civile complète de travail effectif tel qu'il est défini par les dispositions légales.

Il s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaires dans le cadre d'une activité à temps complet et prorata temporis dans les autres cas. Le taux horaire pris en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

Toutes les primes à caractère annuel, y compris les 4/30^{èmes}, versées dans les entreprises à la date d'entrée en application de l'Accord, s'imputent sur ce treizième mois.

Il est institué de la manière suivante :

- moitié au 31 décembre de la première année civile suivant l'entrée en vigueur de l'Accord,
- totalité au 31 décembre de l'année suivante.

A la date d'entrée en vigueur du présent Accord, les dispositions du présent article se substitueront à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la CCNA I. Les majorations des minima conventionnels en fonction de l'ancienneté fixées par l'article 13 de la CCNAI restent en vigueur.

Les taux horaires et salaires mensuels garantis des personnels de la CCNA I figurent en annexe du présent Accord.

Article XXVII- GARANTIE DE REMUNERATION

En dehors des cas de modification de services liés à la passation de marché ou à l'évolution des cahiers des charges, il est instituée, pour chaque conducteur, au titre des deux premières périodes de 12 mois faisant suite à la mise en œuvre de l'Accord, une garantie de rémunération liée, notamment, au passage de l'ancienne indemnisation des amplitudes au nouveau dispositif d'indemnisation.

Cette garantie joue de la manière suivante :

- est pris en compte, l'ensemble des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédents l'entrée en vigueur de l'Accord, y compris notamment, le treizième mois, l'indemnité des 4/30^{èmes}, les indemnités d'amplitude et de dépassement d'amplitude, hors heures supplémentaires, hors primes liées à des conditions particulières de travail (dimanche, jour férié, ...) ou à des performances individuelles ou collectives (non accident, intéressement,...), et hors remboursement de frais.
- ce montant est comparé à l'issue de chacune des périodes de garantie de 12 mois, visées à l'alinéa 1 du présent article, aux salaires perçus dans le cadre du nouveau dispositif, les mêmes éléments complémentaires étant exclus.

Il est effectué une compensation des éventuelles différences constatées en valeur absolue.

TITRE VI- GARANTIE D'EMPLOI ET CONTINUITÉ DU CONTRAT DE TRAVAIL
--

Article XXVIII- CONDITIONS DE LA GARANTIE D'EMPLOI ET DE LA CONTINUITÉ DU CONTRAT DE TRAVAIL DU PERSONNEL EN CAS DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE

En vue d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire, les parties prévoient la continuité du contrat de travail des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous.

28. 1. Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation d'un contrat ou d'un marché public ou d'une délégation de service public (plus généralement appelé " marché " ci-dessous).

28. 2. Obligations à la charge du nouveau prestataire (dénommé ci-dessous « entreprise entrante »)

L'entreprise entrante est tenue de se faire connaître à l'entreprise sortante dès qu'elle obtient ses coordonnées. Elle doit également informer ses représentants du personnel de l'attribution du nouveau marché.

28. 2. 1. Conditions d'un maintien de l'emploi.

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

- appartenir expressément soit à une catégorie de conducteur et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail effectif total pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné, soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné ;
- être titulaire d'un contrat à durée indéterminée, justifier d'une affectation sur le marché d'au moins six mois à la date de notification de la perte de marché, et ne pas être absent depuis quatre mois ou plus à la date d'expiration du contrat.

28. 2. 2. Modalités du maintien de l'emploi - Poursuite du contrat de travail.

Le maintien de l'emploi entraînera la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante

A- Etablissement d'un avenant au contrat

L'entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci.

B- Modalités de maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédents la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération, ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus.

C- Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés qui en font la demande la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'entreprise sortante dans les conditions fixées à l'article 28.3.3.

D- Statut collectif

Les salariés bénéficieront du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

28. 3. Obligations à la charge de l'ancien prestataire (dénommé « entreprise sortante »)

28. 3. 1. Liste du personnel

L'entreprise sortante est tenue d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 28. 2. 1. Elle la communiquera obligatoirement à l'entreprise entrante dès connaissance de ses coordonnées que cette dernière devra lui communiquer au plus tard à la notification de l'attribution du marché.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe.

Elle sera accompagnée de la copie des documents suivants :

- les douze derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants.

L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, avec l'accord de celui-ci, devra en avertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

28. 3. 2. Information du personnel et des représentants du personnel.

L'entreprise sortante informera par écrit chacun des salariés bénéficiant de la garantie d'emploi de son obligation de se présenter au lieu de prise de service qu'elle précisera, le jour du changement de prestataire.

Elle communiquera également aux représentants du personnel la liste nominative des salariés concernés par le transfert.

28. 3. 3. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés.

A- Règlement des salaires et des congés payés par les entreprises non adhérentes à une caisse de congés payés.

L'entreprise sortante règlera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert. A cet effet, elle produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert. Cette attestation mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'entreprise sortante.

Elle fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concernent deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise à l'entreprise entrante et au salarié, sur leur demande, le jour où l'entreprise sortante remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

B- Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organiseront les modalités pratiques tout en garantissant les droits à congés des salariés.

28. 3. 4. Attestation d'emploi

L'entreprise sortante remettra également au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été à son service.

28. 3. 5. Sort du personnel ne bénéficiant pas de la garantie d'emploi.

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante restera sous la responsabilité de l'entreprise sortante.

28. 4. Obligations à la charge du personnel.

Le contrat de travail du personnel remplissant les conditions requises pour bénéficier du maintien de son emploi et de son ancienneté se poursuivra, sous la forme prévue à l'article 28. 2. 2., au sein de l'entreprise entrante.

A l'exception d'une modification d'un élément essentiel de celui-ci par l'entreprise entrante, le salarié qui refuserait son transfert dans les conditions stipulées par le présent Accord serait considéré comme ayant rompu de son fait son contrat de travail. Cette rupture ne serait pas imputable à l'employeur et n'entraînerait donc pour lui aucune obligation de verser des indemnités de préavis et de licenciement.

28. 5. Représentants du personnel

Sous réserve des éventuelles autorisations administratives, et dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence, les représentants du personnel remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'article 28.2. 1, verront leur contrat de travail se poursuivre au sein de l'entreprise entrante dans les conditions mentionnées à l'article 28.2. 2.

TITRE VII- DISPOSITIONS DIVERSES

Article XXIX- MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET INFORMATION DES SALARIES

Dans un souci de transparence et de contrôle de la durée du travail du personnel des entreprises de transport de voyageurs, l'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, garantissant au salarié la réalité des horaires effectués.

Le décompte des heures de travail effectuées par le salarié devra être assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel, fiable et infalsifiable.

Le salarié devra être informé, mensuellement, de la situation de son compteur "durée du travail" au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie.

Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4 de l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 Janvier 1983 modifié, pour les personnels roulants ce document devra également faire apparaître, au moins, les décomptes journaliers du temps de travail effectif, de l'amplitude et des coupures conformément au modèle annexé.

Par ailleurs, un décompte particulier est remis au salarié afin de permettre le contrôle effectif de l'obtention des deux jours de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année visée à l'article X.

Article XXX- DUREE DU DELAI CONGE DE DEMISSION DES CONDUCTEURS

Compte tenu des contraintes particulières applicables aux entreprises de transport routier de voyageurs en matière d'embauche des conducteurs, la durée du délai-congé en cas de démission de cette catégorie de personnels est fixée à 2 semaines.

Article XXXI- COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction du temps de travail doivent prévoir la mise en place d'une commission de suivi de leurs dispositions qui se réunit au moins deux fois par an.

Il est, par ailleurs, institué une commission nationale paritaire de suivi de l'Accord, composée de ses parties signataires ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions dans les entreprises en faisant une application directe.

Au moins une fois par an, cette commission nationale paritaire examine les conditions d'application de l'article XXVIII du présent Accord pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article XXXII- ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les dispositions du présent Accord modifient profondément les conditions de rémunération et de décompte des temps dans la Profession et supposent des modifications réglementaires ainsi qu'un financement public adapté.

Son entrée en vigueur suppose donc un examen, dans chaque entreprise, de la situation des salariés au regard de ces nouvelles règles, afin d'éviter tout déséquilibre lié au cumul de situations parallèles ou similaires.

Sur le plan financier, les parties sont convenues de subordonner l'entrée en vigueur de l'Accord à un constat, par les parties signataires ou y adhérentes, se réunissant dans le cadre de la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation, de l'institution d'un financement suffisant comme prévu ci-dessus. Ce constat devra être ratifié par l'ensemble des parties signataires du présent Accord ou adhérentes à celui-ci.

Ces éléments réunis, les parties conviennent que l'Accord entrera en vigueur, sous réserve des modifications réglementaires nécessaires à son arrêté d'extension, à la rentrée scolaire suivant cet arrêté.

Par exception à ce qui précède, les dispositions des articles IV, 7. 2. alinéa 1 et XXVIII sont d'application immédiate et ne deviendraient caduques que dans le cas où les conditions ci-dessus ne seraient pas réunies.

Les barèmes de rémunérations, annexés au présent Accord, sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2002, dans les conditions qu'ils fixent.

Les négociations visées au septième paragraphe du Préambule du présent Accord s'ouvriront dans un délai de 3 mois à compter de son entrée en vigueur.

Article XXXIII- DEPOT ET EXTENSION

Le présent Accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes de Paris et, sous réserve des dispositions de l'article XXXII, d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L.132-10 et L.133-8 du Code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2002.

Union des Fédérations de Transport
UFT
mandatée par la FNTV

Union Nationale des Organisations
Syndicales de Transporteurs Routiers
Automobiles UNOSTRA

La Fédération générale des transports
et de l'équipement FGTE-CFDT

La Fédération générale CFTC des transports

La Fédération nationale des syndicats
de transports CGT

La Fédération nationale des transports
FO-UNCP

La Fédération nationale des chauffeurs
routiers FNCR

Le Syndicat national des activités du transport et du
transit CFE-CGC

Le Président de la Commission

Hubert PERRIN

Dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
de Paris le n°

ANNEXE VII – 2 Avenant du 28 avril 2003

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD SUR L'AMENAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, ET SUR LA REMUNERATION DES PERSONNELS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

Avenant n° 1

Conclu entre :

L'Union des Fédérations de Transport, mandatée par la Fédération Nationale des Transports de Voyageurs - FNTV - représentée par MM. DETRE, BROTTES et CHOURET.

L'Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles -UNOSTRA, représentée par M. THOMAS.

D'une part,

La Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT, représentée par M.

La Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR, représentée par M.

La Fédération nationale des syndicats de transports CGT, représentée par M.

La Fédération nationale des transports FO-UNCP, représentée par M.

La Fédération générale CFTC des transports, représentée par M.

Le Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC, représenté par M.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit

Article 1^{er} Objet du présent avenant

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'Accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 conformément aux dispositions suivantes :

A) Préambule

Il est ajouté au Préambule un dernier alinéa rédigé comme suit :

Enfin, compte tenu des conditions particulières d'exercice de l'activité des entreprises, les parties signataires conviennent de mener auprès des autorités organisatrices les actions qui s'imposent afin de les amener, au nom de l'intérêt collectif, à mieux prendre en compte dans les appels d'offre la dimension sociale.

B) Article 7.3 Indemnisation des coupures et de l'amplitude

a) L'alinéa 2 du paragraphe 2 a) devient le paragraphe 2 c) « Cas particulier » et est rédigé comme suit :

Dans le cas particulier où le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures et, sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les sommes versées au titre de l'indemnisation de l'amplitude visées ci-dessus jusqu'à concurrence de la rémunération correspondant à cet horaire théorique de référence.

b) L'article 2 b) actuel est supprimé et remplacé par un nouvel article 2 b) rédigé comme suit :

L'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures est indemnisée au taux de 65% de la durée du dépassement d'amplitude.

L'indemnisation des temps définis au 2 a) et 2 b) ci-dessus s'entend sans application des majorations pour heures supplémentaires.

C) Article X Repos hebdomadaire

L'article X paragraphe 3 est ainsi modifié :

Chaque conducteur bénéficie d'un nombre de dimanches et jours fériés non travaillés, hors 1er mai, par an fixé à :

- 18 pour le conducteur de grand tourisme classé 150 V,
 - 25 pour les autres conducteurs, ce nombre pouvant être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement.
- Lorsque le seuil de 25 est réduit à 21, la majoration de la prime conventionnelle pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés du fait de cette réduction est de 25 % ; en deçà du seuil de 21, pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés la majoration de la prime conventionnelle est de 50 %.

D) Titre IV - Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires

Dans le préambule, à l'alinéa 5, le premier tiret est complété comme suit :

... ; à ce titre, les conducteurs à temps partiel dont, à compter du 1^{er} septembre 2004, le volume d'heures en temps de travail effectif aura atteint au moins 90% de la durée du temps de travail effectif (soit 1440 heures annuelles sur la base des dispositions législatives en vigueur à la date de signature du présent avenant) d'un conducteur à temps complet sont, sauf refus écrit du conducteur, requalifiés conducteurs à temps complet.

E) Article XXV Conducteurs en périodes scolaires

a) A l'alinéa 3, le délai de prévenance de 7 jours est ramené à 3 jours ouvrables.

b) L'alinéa 11 est complété comme suit :

... ; dans cette hypothèse les conducteurs concernés bénéficient du coefficient de l'emploi distinct qu'ils sont amenés à occuper. En tout état de cause, le cumul de ces différentes activités doit leur garantir cinq semaines de congés payés annuels non travaillées.

F) Article XXXI Commission de suivi de l'Accord

L'alinéa 3 est complété comme suit :

Au cours des deux premières années suivant l'entrée en vigueur de l'Accord, cette commission se réunira quatre fois par an.

G) Article XXXII Entrée en vigueur de l'Accord

L'alinéa 4 est modifié comme suit :

Ces éléments réunis, les parties conviennent que l'Accord entrera en vigueur, sous réserve des modifications réglementaires nécessaires à son arrêté d'extension, à la rentrée scolaire suivant la demande d'extension. L'intégralité des dispositions de l'Accord devront avoir été mises en œuvre dans les entreprises au plus tard le 31 décembre 2003.

L'alinéa 5 est complété comme suit :

De la même façon, les dispositions de l'article XXV sont d'application immédiate ; il leur est attribué a minima le coefficient 135 V, dans l'attente des conclusions du chantier thématique relatif aux métiers scolaires.

H) Il est créé un nouvel article XXXIII "Chantiers thématiques" rédigé comme suit :

Les négociations s'ouvriront, selon un calendrier à définir, sur les différents chantiers thématiques suivant :

1. Approche des métiers. Les partenaires sociaux conviennent d'engager un débat approfondi sur les métiers ci-dessous :

- tourisme
- scolaires
- ligne et périurbain
- autres métiers

2. Abattement supplémentaire de 20%

Les partenaires sociaux confirment la possibilité pour l'employeur d'opter pour l'abattement supplémentaire de 20% applicable aux professions du transport routier de voyageurs visées à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts. Elles conviennent d'engager une négociation sur les conditions dans lesquelles il sera procédé, dans un délai de 4 ans, à la suppression dudit abattement, sans conséquence négative sur la rémunération des salariés.

3. Partenariat avec les autorités organisatrices

Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un plan d'action visant à mieux intégrer les objectifs de modernisation de la Profession dans les cahiers des charges des autorités organisatrices, plus particulièrement afin de répondre aux aspirations des salariés.

I) L'article XXXIII « Dépôt et extension » devient l'article XXXIV sans changement.

Article II Entrée en vigueur de l'avenant

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'Accord du 18 Avril 2002.

Les organisations syndicales signataires du présent avenant et non signataires de l'Accord du 18 Avril 2002 sont considérées adhérentes à celui-ci et s'engagent à concrétiser leur adhésion -conformément à la procédure applicable- dans les meilleurs délais.

Article III- Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Compte tenu des dispositions de l'article II- ci-dessus, les formalités d'extension du présent avenant seront engagées en même temps et dans les mêmes conditions que celles de l'Accord du 18 Avril 2002.

Fait à Paris, le 28 avril 2003

Union des Fédérations de Transport
UFT
mandatée par la FNTV

Union Nationale des Organisations
Syndicales des Transporteurs Routiers
Automobiles UNOSTRA

La Fédération générale des transports
et de l'équipement FGTE-CFDT

La Fédération générale CFTC des transports

La Fédération nationale des syndicats
de transports CGT

La Fédération nationale des transports
FO-UNCP

La Fédération nationale des chauffeurs
routiers FNCR

Le Syndicat national des activités du transport et du
transit CFE-CGC

Le Président de la Commission

Hubert PERRIN

Dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
de Paris le n°