



**CONCOURS INTERNE ET EXTERNE
DE SECRÉTAIRE D'ADMINISTRATION ET DE CONTRÔLE
DU DEVELOPPEMENT DURABLE
SESSION 2024
Spécialité contrôle des transports terrestres**

Épreuve n°1 : Épreuve de cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire			
Durée : 3h	Coefficient : 02	Dossier documentaire : 19 pages	Dossier complet : 22 pages

Épreuve de cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire remis au candidat pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Le dossier relève d'une problématique relative aux politiques publiques et comporte plusieurs questions. Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder 25 pages

Toute note strictement inférieure à 5 sur 20 est éliminatoire.

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

Modèle CMEN v2 (NE OPTIC)

Nom de famille : **N O M**

Prénom(s) : **P R E N O M**

Numéro Inscription : **3 5 7** Né(e) le : **2 7 / 0 3 / 1 9 7 7**

- Le bandeau situé en haut de chacune des feuilles de composition doit être rempli en totalité (**code concours, code épreuve, spécialité, y compris le numéro d'inscription communiqué dans leur convocation**).
- **L'usage de la calculatrice, d'un dictionnaire, de tout autre document est interdit**
- **Les candidats ne doivent pas faire de marge sur leur copie.**
- **Les copies devront être correctement paginées.** Pagination d'une copie double sur 4 (1/4, 2/4, ...), deux copies doubles sur 8 (1/8, 2/8, ...), etc.
- **Aucun signe distinctif ne doit apparaître dans la copie** : nom ou nom fictif, signature, paraphe et symboles sont interdits.
- **Seul l'usage d'un stylo à bille noir ou bleu est autorisé (feutre et stylo friction sont interdits). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou souligner, pouvant être considérée comme un signe distinctif, est proscrite.**
- **Aucun liquide blanc ni ruban correcteur ne doit être employé** (une telle utilisation empêcherait la correction de la copie). **Toute correction se fait par rature**, de préférence à la règle.
- **Les feuilles de brouillon, ou tout autre document, ne sont pas considérées comme faisant partie de la copie et ne feront pas l'objet d'une correction.** Ils ne doivent pas être joints à la copie.

Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner une sanction par le jury.

Nombre de candidats inscrits : 231	Nombre de postes offerts : 6 en interne / 9 en externe
------------------------------------	--

ÉPREUVE DE CAS PRATIQUE

Vous êtes en poste au sein du « Service Transports » appartenant à une Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement.

Pour préparer une intervention de votre Directeur à une conférence régionale sur le thème de l'attractivité des métiers du secteur des transports routiers, présidée par le Préfet de région, votre Chef de Service vous demande, à l'aide des documents joints :

- 1/ de dresser un point de situation sur les difficultés de recrutement dans ce secteur
- 2/ d'en présenter les principales causes
- 3/ d'identifier des leviers d'action pour améliorer l'attractivité des métiers du secteur
- 4/ de développer un exemple concret d'une action envisagée par les acteurs du secteur

Listes des documents joints

Le dossier documentaire comprend 19 pages pour 9 documents.

N° du document	Intitulé du document	Pages
Document 1 (3 pages)	Rapport 2023 de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) (extraits)	Pages 4 à 6
Document 2 (3 pages)	Comment recruter en plein pénurie du secteur	Pages 7 à 9
Document 3 (2 pages)	Des chauffeurs routiers racontent les pires aspects de leur métier	Pages 10 à 11
Document 4 (1 page)	Quelles solutions face à la pénurie de conducteurs de cars ?	Page 12
Document 5 (1 page)	CFA des routiers : âge de départ à 59 ans, c'est officiel	Page 13
Document 6 (2 pages)	Transport routier – recrutement difficile	Pages 14 à 15
Document 7 (1 page)	Attractivité TRM : vers la fin des chargements et déchargements pour les conducteurs ?	Page 16
Document 8 (4 pages)	Ce que demande l'Otre : le chargement et le déchargement des marchandises	Pages 17 à 20
Document 9 (2 pages)	Routiers : Travailleurs du quotidien indispensables, mais démunis de reconnaissance sociale	Pages 21 à 22

RAPPORT 2023 DE L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS LES TRANSPORTS ET LA LOGISTIQUE (OPTL) (extraits)

Cette édition du rapport OPTL dresse le bilan 2022 de l'emploi et de la formation dans les transports et la logistique après une année 2021 sous le signe d'une forte croissance. Le début de l'année 2022 a été une période marquée par la persistance de la cinquième vague de la Covid-19, caractérisée notamment par des pénuries continues de composants pour les véhicules.

De plus, la situation a été exacerbée par des tensions significatives sur les matières premières, conséquences directes de l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Dans cette présente édition, les représentants de la Branche du transport et de la logistique ont souhaité poursuivre l'étude des difficultés de recrutement via le prisme des postes non pourvus.

I/ L'EMPLOI ET LA FORMATION DANS LES TRANSPORTS ET LA LOGISTIQUE EN 2022

L'emploi salarié dans la Branche progresse mais connaît un ralentissement en 2022

Plus de 800 000 salariés dans la branche au 31 décembre 2022.

L'emploi salarié dans le transport routier et la logistique a progressé de 1,3 % en 2022, une légère augmentation après les 4,2 % d'augmentation de l'année précédente.

Ce ralentissement est constaté dans le transport de marchandises (+ 0,1 %) qui représente plus de 50 % des effectifs de la Branche.

En termes d'emploi salarié, le Grand-Est reste une région très dynamique (+ 4,2 % d'emploi salarié en 2022) contrairement à l'Île-de-France qui enregistre une augmentation d'emploi salarié de moins d'1 %.

Moins de salariés en direction, davantage en logistique, manutention et magasinage

On observe 6 000 salariés supplémentaires dans la famille professionnelle manutention/magasinage qui représente 14 % des salariés de la Branche.

Les familles professionnelles direction et interprofessionnel enregistrent des baisses de 9 % et 28 % soit 4 000 salariés de moins

La famille de la conduite, qui représente deux tiers des salariés de la Branche, voit son volume stagner (+ 0,2 %).

L'effet crise sanitaire se fait toujours ressentir dans les défaillances d'entreprises

En 2022, on dénombre plus de 42 000 défaillances d'entreprises dans la Branche.

Ce phénomène est fortement lié au NAF 5320Z « Autres activités de postes et de courrier » qui comprend toutes les activités de transport et livraison de colis, une activité qui a explosé pendant la crise sanitaire.

Ainsi, les petites entreprises qui commençaient à rencontrer des difficultés ont préféré se mettre en cessation d'activité pour éviter les procédures judiciaires.

Par ailleurs, le nombre de créations d'établissements en 2022 baisse de 43 %, notamment pour ce NAF qui enregistre 42 000 créations d'établissements de moins que l'année précédente.

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap attirés par les métiers de la logistique :

En juin 2022, il y avait 57 800 demandeurs d'emploi avec obligation d'emploi (en situation de handicap) sur la filière Transport et Logistique soit une baisse de 2 % par rapport à 2021.

Près de 60 % se positionnent au sein de la logistique.

Le Transport et la Logistique concentre 12,7 % des demandeurs. Plus d'un demandeur sur deux à plus de 50 ans.

Plus de 9 000 demandeurs d'emploi avec obligation d'emploi ont été embauchés de juin 2022 à mai 2023.

II/ LES RECRUTEMENTS ET AUTRES MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE

Chute des créations d'emploi mais moins de départs en fin de carrière

En 2022 dans la Branche, on enregistre 10 000 créations d'emploi soit 3 fois moins que l'année précédente.

Cependant, les embauches sont plus durables ; 76 % des embauches sont des CDI (+6 points).

26 % des effectifs salariés ont plus de 55 ans (contre 14 % en 2012).

L'âge moyen des salariés de la Branche s'établit à 44 ans.

Environ 11 300 salariés sont partis en fin de carrière en 2021 (- 12 %).

Davantage de bénéficiaires au Congé de Fin d'Activité et baisse du taux de rotation

Alors que 2 200 et 160 conducteurs ont fait valoir leur droit au Congé de Fin d'Activité (CFA) dans le TRM et le TRV (respectivement une hausse de 1 % et une baisse de 22 %), le nombre de bénéficiaires augmente (+ 11 % et pour les deux secteurs).

La part des démissions diminue dans la Branche (35 % contre 37 % en 2021). Le taux de rotation de la main d'œuvre a lui diminué légèrement pour atteindre 22 %. Cependant, le secteur marchandises élargi est le seul à voir son taux reculer.

L'intérim, variable d'ajustement de l'emploi, en baisse dans la Branche :

En 2022, le nombre d'intérimaires dans la Branche a baissé de 11 %, après avoir augmenté de 17 % en 2021. Cette baisse est notamment imputable au secteur des Prestataires Logistiques qui enregistre une baisse de près de 10 000 intérimaires.

On observe également une baisse de la part des établissements déclarant avoir recours à l'intérim (25 % contre 29 % en 2021).

Des tensions sur les recrutements à venir :

Hausse des offres d'emploi progressive dans tous les secteurs (+ 10 000 dans la Branche) notamment dans le secteur des transports routiers réguliers de voyageurs (+ 48 %).

Pour les professions « cœur de métier », on observe plus d'1 million d'offres diffusées en 2022, soit une augmentation de 10 %. Les entreprises de la Branche sont responsables de 8 % de ces offres diffusées.

Toujours pour ces professions, la part des offres en CDI a augmenté de 2 points (39 %), alors qu'elle a chuté de 8 points (51 %) sur le marché du travail français.

La baisse du nombre de demandeurs d'emploi s'accroît (- 5 % en 2022 après la baisse de 6 % en 2021), ce qui contraste avec la hausse continue des offres d'emploi et qui risque d'augmenter les tensions sur les recrutements.

Nombre d'heures important pour les conducteurs grands routiers :

En moyenne, un salarié en équivalent temps plein de la Branche a perçu en 2021 une rémunération brute de près de 31 593 € par an, ce qui constitue une hausse de 3 %. En moyenne en rémunération nette, un salarié en équivalent temps plein a perçu 24 396 € par an (+ 2 %).

Pour les métiers de la Conduite, les conducteurs routiers et grands routiers ont le salaire le plus élevé. Cependant, ils sont ceux ayant le nombre d'heures salariées moyen le plus élevé (1 381 heures par an). Les ouvriers non qualifiés ont les rémunérations horaires les plus faibles de la Branche : ils gagnent en moyenne 10,20 € net par heure dans le transport sanitaire, 10,74 € dans le transport de marchandises et 11,45 € dans le transport de voyageurs.

III/ ZOOM SUR LES POSTES NON POURVUS

370 000 postes non pourvus dans l'économie française au 2^e trimestre 2023 contre moins de 200 000 cinq ans auparavant.

15 % des entreprises interrogées déclarent qu'au moins un de leurs recrutements n'a pas abouti en 2022. Elles n'ont, en moyenne, pas réussi à pourvoir 3 postes. Au total dans la Branche, on recense 9 300 postes non pourvus.

22 % des entreprises de transport sanitaire sont concernées par ce phénomène et 21 % pour les entreprises de transport de voyageurs.

Ces postes non pourvus ont un impact direct sur les salariés : 65 % des entreprises concernées ont dû faire travailler davantage les salariés en poste et 17 % ont dû mettre à contribution les salariés sédentaires.

Pour le dernier poste non pourvu, le recrutement a été entrepris pour remplacer un salarié dans 89 % des cas. L'augmentation de la demande en est la seconde cause (68 % des cas). Dans 95 % des cas, ce poste était proposé en CDI.

Seulement 6 % des postes non pourvus étaient proposés à temps partiel. 75 % de ceux-ci étaient proposés entre 50 et 60 % d'un temps complet.

Dans 52 % des recrutements non aboutis, aucun candidat n'avait le profil recherché, pour 34 % le candidat pressenti s'est désisté et aucun candidat n'a été trouvé dans 22 % des cas.

Enfin, 77 % des entreprises auraient eu besoin d'aide pour trouver des candidats.

IV/ 2023 : UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI FREINÉ PAR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Transport routier de marchandises et logistique :

Les entreprises du transport de marchandises et de la logistique font face à des difficultés de recrutement exacerbées par un contexte économique inflationniste. En effet, pour atténuer les effets de l'inflation sur leur pouvoir d'achat, les candidats expérimentés ont des prétentions salariales en inadéquation avec la rémunération proposée, ce qui participe aux difficultés de recrutement. De plus, l'inflation a entraîné une diminution de la consommation, ce qui impacte les entrepôts, où les stocks sont en augmentation. Dans certaines régions (telles qu'en Occitanie) l'activité de la distribution frigorifique de palettes, du BTP, ou encore de l'agroalimentaire est en baisse.

Les secteurs de la messagerie et du e-commerce connaissent également une diminution d'activité.

De plus, avec la baisse de la circulation des liquidités et les paiements en ligne le transport de fonds fait également face à une baisse d'activité. Néanmoins, avec la hausse d'activité générée par les jeux olympiques et paralympiques 2024, ce secteur anticipe des difficultés de recrutement. Pour rappel, 46 % des effectifs salariés de ce secteur se situent en Île-de-France.

Transport routier de voyageurs :

Après avoir été fortement impactées par les restrictions liées à la Covid-19 en 2020 et 2021, puis par une reprise d'activité sans atteindre en 2022 le niveau d'avant la crise sanitaire, les entreprises du transport routier de voyageurs anticipent une poursuite de la croissance de leur activité en 2023. Les différents plans de communication et d'actions (nationaux, régionaux...), les démarches de « marque employeur », ainsi que des politiques de ressources humaines plus affirmées, ont permis au secteur d'atténuer les difficultés de recrutement, notamment au niveau du sourcing des candidats. Avec ces mesures, le transport routier de voyageurs a su reconstituer une partie de ses équipes. De plus, certaines régions semblent bénéficier de particularités territoriales favorables au recrutement, par exemple dans le Limousin (en Nouvelle-Aquitaine) et l'Indre (en Centre-Val de Loire), où le prix de l'immobilier, davantage accessible que dans d'autres territoires, attire de nouveaux profils de candidats qui privilégient des contrats à des temps partiels en complément d'autres activités. Néanmoins, le transport routier de voyageurs connaît toujours des difficultés de recrutement ce qui engendre des perturbations pour l'exécution des services (tels que les services scolaires).

Transport sanitaire :

Le secteur du transport sanitaire est confronté à une problématique de vieillissement du parc de véhicules, et devra faire face aux contraintes liées au renouvellement de ce parc (telles que les prix des véhicules et les coûts de leur financement). Mais l'activité devrait continuer sur sa lancée, car il est attendu un effet positif de la mise en place sur une année pleine de la réforme de l'Urgence Pré-Hospitalière. En Occitanie par exemple, la mise en place de gardes préfectorales laisse penser que les besoins vont encore progresser. Parallèlement, les formations en transport sanitaire au sein des organismes de branche ne désemplissent pas, au point que certains territoires sont confrontés à des difficultés d'accès à ces formations (par exemple sur le territoire auvergnat).

Fin 2023, des discussions sont déjà bien avancées entre la profession et les ministères afin d'envisager la suppression de l'obligation d'avoir terminé la période probatoire du permis avant l'inscription au DEA, ce qui permettrait une entrée plus précoce dans le métier et ainsi concourir à atténuer les difficultés de recrutement. Ces discussions devraient aboutir en 2024, car le gouvernement a annoncé que le permis B pourra être passé et obtenu dès l'âge de 17 ans à partir de janvier 2024. Ce nouvel élément sera à prendre en compte lors des prises de décisions entre la profession et les ministères.

-

À propos de l'OPTL :

Chaque année, le rapport de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL) fait le point sur les perspectives d'emploi et la formation dans le secteur. Recrutements, évolution et répartition des effectifs, attractivité des métiers ou encore nombre de diplômés...

les indicateurs utilisés interrogent le dynamisme d'une branche professionnelle au cœur des interactions économiques de la société.

L'OPTL est une émanation de la Commission Paritaire Nationale professionnelle pour l'Emploi et la formation dans les métiers du Transport et de la Logistique (CPNEFP).

TRANSPORT : COMMENT RECRUTER EN PLEINE PÉNURIE DU SECTEUR ?

Source : lynkus.com

Le secteur du transport est à la fois source d'activité économique et créateur d'emplois.

Pourtant, l'offre d'emploi abondante ne rencontre pas la demande adéquate. Ce constat est partagé à l'échelle européenne, où un cinquième des postes n'est pas pourvu selon l'Union Internationale des Transporteurs Routiers.

Selon l'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) réalisée par Pôle Emploi, les postes les plus difficiles à pourvoir sont les cadres et ingénieurs du transport ou de la logistique, et les conducteurs en transport de personnes.

Ce défaut d'attractivité est d'autant plus problématique que le départ à la retraite de nombreux salariés du secteur est susceptible d'accentuer cette pénurie de main-d'œuvre dans les années à venir. En effet en 2015, les salariés de 45 ans et plus représentaient déjà plus de la moitié des effectifs.

L'enjeu est de comprendre l'origine des problèmes de recrutement du secteur et d'identifier des pistes de solution.

Comprendre le contexte global du secteur du transport

L'année 2021 a marqué une vive reprise de la demande en transport à la suite de la levée des restrictions dues à la crise sanitaire.

Il convient de noter que cette dynamique n'est pas nouvelle. En effet, le secteur du transport est en croissance depuis plusieurs années. Dès 2016, le rapport de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique révélait que les établissements et les offres d'emplois du secteur se multipliaient.

En 2015, près de 2800 emplois salariés sont créés à la fois pour assurer le transport de voyageurs et le transport de marchandises. La même année, le rapport alerte sur le risque de pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes de conducteurs en transport de personnes.

Aujourd'hui, les difficultés de recrutement sont telles que la demande de transport ne peut être comblée. Les transports en commun, notamment scolaires, sont fortement impactés par la pénurie. En Normandie, 50 % des postes de conducteurs de cars scolaires ne sont pas pourvus.

Les acteurs publics locaux alertent sur la situation, car cela questionne l'égalité territoriale, notamment dans l'accès aux services urbains des quartiers périphériques et territoires ruraux.

De plus, le manque de transport en commun engendre une hausse de l'usage de l'automobile individuelle, à contre-courant des impératifs de réduction des émissions de CO₂.

En effet, le secteur du transport joue un rôle clef dans la transition écologique. De nombreux postes de cadres et d'ingénieurs sont créés afin de piloter la décarbonation du secteur, et sa transition vers l'économie circulaire.

Entre 2021 et 2022, les offres d'emplois de cadres ont augmenté de 34 % selon le baromètre « tensions au recrutement 2022 » publié par le cabinet Kyu. Les fonctions de direction rencontrent aussi des difficultés de recrutement, signe que le bon niveau de salaire offert par le secteur ne permet pas de combler son déficit d'image.

Une fois ce bilan dressé, il convient d'interroger les freins des demandeurs/euses d'emploi vis-à-vis des métiers du transport.

Prendre en considération les inquiétudes des demandeurs d'emploi et y remédier

Tout d'abord, il est nécessaire de rappeler que la crise sanitaire a évincé l'ensemble des activités auxiliaires. En effet, le COVID a accéléré la transformation des modes de travail en faveur d'un meilleur équilibre vie privée — vie professionnelle.

Or, les « fonctions support » comme le transport de marchandises ou de personnes nécessitent de travailler en présentiel, en horaires décalés ou fragmentés (jours fériés, week-end...).

À cela, il faut ajouter les conditions de travail difficiles des chauffeurs, à la fois physiquement et psychologiquement. En effet, les dangers encourus par les conducteurs (en termes d'accident de la route ou d'incident avec des voyageurs) sont un frein aux yeux des candidats.

En comparaison du développement du télétravail et des emplois flexibles, travailler dans le transport présente de nombreuses contraintes. Les avantages salariaux du secteur parviennent-ils à convaincre les potentiels candidats ?

Selon l'Insee, le salaire des chauffeurs routiers est rarement supérieur à 2 600 € brut par mois, malgré une augmentation de 2,1 % entre décembre 2021 et mars 2022. Un niveau de salaire qui semble insuffisant pour compenser la pénibilité du travail.

Diversifier les profils considérés

Bien souvent, les emplois du transport sont considérés comme des métiers « d'hommes jeunes ». Or, en se cantonnant à cette cible, le secteur se prive de plus de la moitié de la population active. Ainsi, l'enjeu est d'attirer les profils féminins et seniors vers ces métiers.

Si les femmes représentent près d'un cinquième des cadres, elles sont plus rares dans les métiers de conduite. Selon le rapport 2016 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique, la féminisation des métiers de la conduite ne progresse que très lentement.

Les conductrices ne représentent que 10 % des effectifs, avec des nuances selon le type de transport (3 % pour le transport de marchandises et 25 % pour le transport de voyageurs).

Alors, comment attirer ces profils vers les métiers du transport ?

La diversification des profils se joue à l'étape de la formation. Contrairement à d'autres secteurs en tension, tels que la restauration, le transport ne peut pas créer de cursus professionnalisant destiné aux 15-18 ans. Aussi, le secteur mise sur la reconversion.

Deux initiatives d'envergure nationale ont vu le jour afin de faciliter la réorientation vers le secteur. La première est la Charte du développement de l'emploi et des compétences, cosignée par les acteurs de la filière transport et le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

Cette charte vise à faciliter les partenariats entre acteurs publics de l'insertion et entreprises du transport afin d'améliorer le « matching » entre demandeurs d'emploi et postes à pourvoir.

La seconde est l'initiative TREMPILIN (Transport, Emploi et Innovation) lancée en 2017 par la FNTR (Fédération Nationale des Transports Routiers), l'Union TLF (Union des entreprises de transport et de logistique de France), la FNTV (Fédération Nationale des Transports de Voyageurs), la CSD (Chambre Syndicale du Déménagement) et l'Unotra (syndicat patronal du transport routier).

Cette opération a permis de réaliser un diagnostic détaillé des besoins de recrutement par bassins d'emploi, puis de faciliter la mise en relation avec les profils qualifiés et enfin de former près de 35 000 personnes aux métiers du transport routier. Ces démarches proactives de « matching » montrent néanmoins certaines limites.

En effet, certaines entreprises témoignent de la démission de conducteurs à peine formés. Pour y pallier, ces chefs d'entreprise souhaitent instaurer une clause de dédit formation. Cela impliquerait que tout salarié formé au sein d'une entreprise doit y rester pour une durée minimum, ou rembourser les frais de formation engagés.

D'autre part, les opérations de « job dating » ne semblent pas avoir d'impact sur l'attraction de nouveaux candidats vers le secteur, mais plutôt accroître la mobilité interne. Les conducteurs, bien conscients d'être une « ressource rare » se servent de ces événements pour muter chez des concurrents.

Prendre le problème à la source

Désormais, il convient d'explorer les solutions dont disposent les entreprises du secteur pour améliorer l'attractivité de leurs offres aux yeux des attentes des candidats

Tout d'abord, il est nécessaire de noter que l'ensemble du secteur s'est mobilisé afin d'améliorer les conditions contractuelles et salariales. Aujourd'hui, les CDI à temps plein représentent 80 % des offres.

Les niveaux de salaire, notamment pour les cadres et ingénieurs, sont élevés. Un jeune diplômé développeur gagnera ainsi 45 000 € brut par an, et un « business développer » près de 40 000 €.

Le management interne est un autre levier essentiel pour fidéliser ses salariés et améliorer sa marque employeur. Les métiers de la conduite impliquent de travailler de manière isolée.

L'enjeu est donc de maintenir un lien de proximité entre les équipes et avec les managers. Cela passe à la fois par une attention particulière au lien social au sein des équipes (événements de « team building », accompagnement quotidien des managers, etc.) et par l'amélioration des conditions de travail, notamment via la mise à disposition d'outils d'aide à la conduite.

Les entreprises du secteur peuvent faire du lobbying afin de lever certains freins au recrutement. L'abaissement de l'âge minimum pour obtenir son permis bus à 18 ans, fruit d'une négociation de plus de

deux ans entre les acteurs du transport de voyageurs et le gouvernement, illustre la pertinence de ces actions.

Enfin, pour attirer les cadres et ingénieurs, les entreprises les plus attractives du secteur insistent sur « le job à impact » au sein de leurs offres d'emploi. Il s'agit de démontrer au futur salarié qu'il jouera un rôle clef pour garantir un service essentiel, tout en participant à la réduction de l'empreinte carbone des déplacements.

Le recours à des cabinets de recrutement spécialisés est un levier pour capter les profils clefs. Ainsi, Lynkus propose trois types d'accompagnement, créés sur mesure selon le profil recherché, de l'opérationnel au cadre dirigeant.

Conclusion

Ainsi, pour pallier la pénurie de candidats actuelle et à venir, les entreprises du transport doivent actionner l'ensemble des leviers à leur disposition. De l'amélioration des conditions de travail, à la valorisation de l'image du secteur, en passant par la formation en partenariat avec les acteurs publics de l'emploi.

DES CHAUFFEURS ROUTIERS RACONTENT LES PIRES ASPECTS DE LEUR MÉTIER

Source : *capital.fr*

Par *Martin Gabriel*

Publié le 19/07/2020 à 12h00 & mis à jour le 23/08/2022 à 16h05

Ils font partie des « travailleurs de l'ombre », ces employés qui se sont rappelés au souvenir des Français lors du confinement. Comme pour les caissiers, la crise sanitaire a mis la pénibilité du métier de conducteur poids lourds en lumière. Depuis, plusieurs institutions ont légiféré dans le secteur perfectible du transport routier. Dernièrement, le Parlement européen a adopté une réforme pour mettre fin à la concurrence déloyale en provenance des pays de l'Est et au dumping social dans l'Union. Malgré cela, les conditions de travail des chauffeurs restent améliorables. Business Insider France a donc interrogé plusieurs conducteurs sur les pires aspects de leur métier.

Tous aiment le métier de conducteur de poids lourds et l'ont choisi pour les moments de solitude et l'autonomie qu'il permet. Mais plusieurs aspects de leur profession sont difficiles. Certains — l'absence, les relations sociales réduites — sont inhérents au métier, et donc plus faciles à accepter. D'autres désagréments — les plus agaçants — tiennent à la bonne volonté des pouvoirs publics ou aux tiers croisés sur les routes, sur les aires de chargement ou même sur la toile.

Voici les aspects les plus difficiles du quotidien d'un chauffeur routier selon des professionnels :

Les préjugés tenaces sur les conducteurs poids lourds

« C'est un métier qui véhicule beaucoup d'idées reçues », regrette Julien. - planet_fox de Pixabay
 « À titre personnel, je n'ai jamais subi la mauvaise image du métier. Je livre des piscines à des particuliers : les gens sont contents de me voir ! », explique Pierre, qui part à la semaine. « C'est plus dans les médias ou sur les réseaux sociaux. On peut y sentir un peu de désamour, d'idées reçues... ». Même constat pour Philippe, chauffeur international pour une moyenne entreprise de transports et fondateur du site « Fier d'être routier ». « Les gens se lâchent sur nous sur les réseaux sociaux. Parce qu'on travaille dans l'espace public, ils se permettent de nous suivre, de nous filmer, de nous traiter de pollueurs... Jamais en face », déplore-t-il. « Les gens ne se rendent pas compte qu'on est à leur service. La plupart des produits qu'ils consomment arrivent par camion. »

Samuel, artisan routier — c'est-à-dire indépendant — regrette l'image du « routier dangereux, gros bras, bourrin... » qui colle au métier. « Il y en a peut-être qui jouent le jeu. Mais ce sont surtout des préjugés créés par la télé », considère-t-il. « C'est un métier qui véhicule beaucoup d'idées reçues », développe Julien, qui officie à la semaine à l'international. « Dans l'imaginaire des gens, on conduit en marcel, avec un calendrier de pin-up dans la cabine, on a deux mots de vocabulaire, pas de diplôme... » Or, aujourd'hui, la majorité des chauffeurs est formée au métier. « Moi j'ai un bac pro et un BEP. Avant, la plupart des chauffeurs routiers étaient d'anciens militaires qui avaient passé leur permis à l'armée, et devenaient conducteurs par hasard. Heureusement, la formation s'est améliorée. Les diplômes valorisent le métier », se réjouit-il.

Des infrastructures insuffisantes et l'insécurité sur les routes

« Il y a trop de transports et pas assez d'infrastructures », estime Samuel. - Thomas B. de Pixabay
 « En France, il y a un problème de sanitaires », constate Philippe. « Les douches sont gratuites sur les autoroutes. Je préférerais payer, comme en Allemagne, pour avoir des sanitaires propres. C'est un moment important pour se détendre. Ça devrait faire partie des conditions de sécurité routière. » Il pointe un autre problème : la sécurité sur les aires de repos n'est pas assurée : « Il y a beaucoup de vols. Certains préfèrent éviter de dormir sur les autoroutes : c'est là qu'il y a le plus de passage ». « Il faudrait plus d'aires surveillées, il y a beaucoup de vol de gasoil », valide Julien.

Samuel déplore également le manque d'infrastructures mises en place par l'État pour les routiers : « Il y a trop de transports et pas assez d'infrastructures. Le transport routier n'est pas facturé assez cher, donc toutes les industries se tournent vers la route », explique-t-il.

Le trafic saturé et la tension avec les automobilistes qui en résulte

La saturation du trafic génère beaucoup de stress et de tension sur les routes. - Anne Ner/Pixabay
« Il y a aujourd'hui une forme de saturation matérielle », observe Samuel. « Le soir, même les places de stationnement sont saturées, surtout en Europe de l'Ouest. »

« Il y a de trop de circulation, les axes sont surchargés », confirme Philippe. Julien, qui roule beaucoup en Allemagne, regrette également que les routes y soient « saturées de camions ». « Il y a beaucoup d'accidents » poursuit-il, « et ce n'est pas toujours nécessaire : de nombreux poids lourds roulent à moitié vides ». Il cite notamment l'entreprise Amazon qui, explique-t-il, « fait rouler pléthore de camions qui ne transportent parfois qu'une palette... »

Cette saturation des axes instaure une certaine tension sur les routes. « Entre routiers, les relations sont cordiales. Mais la courtoisie est rare chez les automobilistes », remarque Philippe. « Ils sont souvent égoïstes, impatient... » Samuel reconnaît quant à lui croiser parfois des automobilistes « agressifs », mais affirme qu'ils sont « en majorité plutôt patients ».

La gestion de l'absence et les relations sociales parfois compliquées

« Il faut gérer l'absence, ça rend la vie de famille plus difficile », admet Pierre. « J'ai élevé mes enfants au téléphone. Quand on fait ce métier, on entretient des relations sociales particulières, c'est certain », explique-t-il. « On s'y fait ! ».

« La vie sociale en est réduite. Je l'ai choisi. Mais, malgré tout, je l'impose à ma famille », confirme Julien. « Mais c'est possible de trouver un équilibre. C'est plus difficile dans le cas des conducteurs qui subissent le métier, qui le font seulement pour gagner un peu plus que le Smic », précise-t-il. « On passe quand même à côté de beaucoup de choses. Les enfants qui grandissent, la pratique du sport en club... »

Pour Blaise, conducteur à la semaine pour une petite entreprise basée près de Lyon, les relations sociales ont parfois été compliquées. « Plusieurs fois, ça n'a pas marché avec mes compagnes qui ne supportaient pas mon absence », regrette-t-il. Mais il « aime ce métier », et ne se voit pas faire autre chose. Samuel, solitaire, remet quant à lui en question ce mode de vie ascète avec le temps : « En avançant dans l'âge, j'ai vraiment envie de pouvoir rentrer les week-ends, et profiter de mes proches. Mais la semaine, j'aime être seul. »

L'autonomie des chauffeurs en recul

Les nouvelles règles et techniques de suivi entament l'autonomie des chauffeurs. – Schwoaze de Pixabay
« Avec le fichage et la géolocalisation, on a un peu moins d'autonomie », admet Pierre. C'est pourtant l'un des principaux avantages du métier de routier. « L'obligation de respecter les temps de conduite et les temps de

repos, combinée au manque d'infrastructures pour s'arrêter dans de bonnes conditions, génère beaucoup de stress », explique Julien. Il s'interroge sur l'opportunité de certaines règles diminuant l'autonomie du conducteur : « Lorsqu'on part tôt le matin, on est obligé de faire une pause dans l'après-midi. En été, quand il fait 40° dans la cabine, ça peut pourtant être compliqué de se reposer correctement... »

Philippe déplore la place grandissante du suivi sur les routes, qui peut parfois mener à des situations absurdes : « Nos camions sont équipés de cartes à puces qui enregistrent toutes nos activités. On a d'un côté une deadline à respecter et de l'autre la peur du gendarme. Ça peut nous amener à nous arrêter à 30 minutes de route de chez nous, car on ne dispose pas des heures de conduite nécessaires pour rejoindre notre domicile ».

Des conditions d'accueil toujours pas idéales dans les aires de chargement/déchargement

Malgré des comportements scandaleux pointés du doigt lors de l'épidémie de coronavirus, les routiers ne sont toujours pas bien accueillis par les entreprises qu'ils desservent. - Mark LS/Wikimedia Commons
Julien rapporte qu'il est de plus en plus difficile de livrer dans certaines usines : « Les créneaux d'ouverture sont de plus en plus réduits. Les usines sont souvent fermées le vendredi après-midi. Les horaires sont trop resserrés. » Et l'accueil, alors que l'épidémie de coronavirus a grandement ralenti en Europe, n'est toujours pas idéal. « Ça dépend des boîtes... Souvent, c'est correct. Mais on est encore parfois traités comme des robots lors des chargements/déchargements », révèle Blaise.

QUELLES SOLUTIONS FACE À LA PÉNURIE DE CONDUCTEURS DE CAR ?

Source : ECF Pro

MERCREDI 14 SEPTEMBRE 2022

Transport

Depuis plusieurs années, les entreprises de transport routier de voyageurs rencontrent des difficultés économiques et une pénurie de conducteurs. Ces difficultés sont liées notamment à l'augmentation du prix du carburant, à la crise sanitaire qui a conduit un certain nombre de chauffeurs à se tourner vers d'autres emplois, et à un manque d'attractivité lié aux contraintes horaires et à la pénibilité.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) a alerté au mois de juin les acteurs du secteur et pouvoirs publics que les transports scolaires seraient impactés pour cette rentrée 2022. Environ 8 000 chauffeurs devaient manquer à l'appel.

Heureusement, les acteurs du secteur se sont mobilisés : adaptation des transporteurs, mobilisation des salariés titulaires du permis D, réaffectation des conducteurs dédiés habituellement à d'autres activités, réorganisations de circuits en partenariat avec les Régions sont autant de solutions qui ont été mises en place pour limiter la casse.

Le secteur reste toutefois assez fragile, c'est pourquoi le gouvernement lance un « plan d'actions transports scolaires ». Ce plan doit permettre à moyen et long terme « d'approfondir les différentes démarches engagées et de déployer des actions complémentaires pour faciliter l'accès à la profession et aux formations, améliorer l'organisation et les conditions de travail des conducteurs, adapter les modalités de passation des marchés de transports scolaires et favoriser les compléments d'emplois ».

Il prévoit notamment les mesures suivantes :

- Réduction des délais de délivrance des permis et documents de conduite
- Abaissement de l'âge du permis D
- Accès au titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route à partir de 18 ans sous certaines conditions
- Développement des cumuls emploi-retraite
- Actualisation du CAP agent d'accueil et de conduite pour créer une filière d'apprentissage du métier de conducteur de TRV
- Création d'une charte de développement de l'emploi et des compétences

CFA DES ROUTIERS : ÂGE DE DÉPART À 59 ANS, C'EST OFFICIEL *Source : actu-transport-logistique.fr*
Publié le : 23.06.2023 Dernière Mise à jour : 23.06.2023 Par : Christophe Barette

Les organisations syndicales et patronales du transport routier de marchandises (TRM) ont signé (ou sont en passe de le faire) un accord sur le Congé de fin d'activité (CFA), dispositif qui permet aux conducteurs routiers de partir plus tôt en retraite sous conditions.

Tenant compte de la réforme des retraites, l'âge de départ est repoussé de 57 à 59 ans. Découvrez le contenu de ce nouvel accord CFA.

Un accord portant sur l'adaptation du CFA et prenant en compte l'allongement de durée de cotisation est ouvert à signature des partenaires sociaux jusqu'au 28 juin. L'ensemble des organisations représentatives d'employeurs ont signé cet accord qui devrait être également majoritaire chez les salariés puisque FO et la CFDT Transports y sont favorables.

Prolongation du CFA. L'accord ouvert à signature prévoit la prolongation du CFA jusqu'en 2030, avec une prise en compte de la loi sur la retraite qui relève progressivement l'âge légal de départ de 62 à 64 ans à compter du 1er septembre 2023.

Ce que prévoit l'accord :

À compter du 1er septembre 2023, l'âge minimal d'entrée en CFA est fixé à 59 ans.

Les bénéficiaires entrés dans le dispositif du CFA avant le 1er septembre 2023 sont maintenus jusqu'à ce qu'ils aient atteint leur nouvel âge légal de départ à la retraite.

À compter du 1er septembre 2023, l'âge minimal d'entrée dans le régime va être relevé progressivement, selon une trajectoire viable financièrement.

Afin que l'évolution des régimes soit progressive, l'âge minimal d'entrée est fixé à :

- 57 ans et 6 mois pour la génération 1966 et les générations précédentes,
- 58 ans et 3 mois pour la génération 1967.

Les conseils d'administration des régimes ont la capacité de déterminer le taux de revalorisation annuel des allocations, afin de mieux maîtriser ce paramètre essentiel pour l'équilibre des régimes.

Les bénéficiaires entrés avant le 1er septembre 2023 dans un congé de fin d'activité sont maintenus dans le régime et continuent de percevoir leur allocation dans les conditions fixées par le régime, jusqu'à ce qu'ils puissent liquider leur droit à la retraite.

Par dérogation, les bénéficiaires ayant reçu, à la date de signature du présent accord, une lettre d'accord pour une entrée dans les dispositifs CFA au 1er septembre 2023, sont assimilés aux bénéficiaires déjà entrés dans le régime.

Le taux de l'allocation est fixé à 70 % pour les allocataires dont le 1er jour de prise en charge intervient dans les 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1er du présent accord et ce pour l'ensemble de la période de bénéfice de l'allocation.

Le taux de l'allocation est fixé à 75 % pour les allocataires dont le 1er jour de prise en charge intervient en cas de liquidation au-delà des 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1er du présent accord, dans le respect des dispositions ci-dessous.

Le taux de l'allocation est fixé à 80 % pour les allocataires dont le 1er jour de prise en charge intervient en cas de liquidation dans les 24 mois précédant leur âge minimal légal d'entrée dans le dispositif retraite.

160M€ par an

L'État s'engage à verser 160 millions d'euros par an jusqu'en 2030 pour co-financer la mesure et maintenir l'équilibre financier, en se basant sur une hypothèse de 2 500 entrées dans les régimes par génération : 2 300 entrées par génération pour le CFA-marchandises et 200 entrées pour le CFA-voyageurs.

TRANSPORT ROUTIER – RECRUTEMENT DIFFICILE

Source : Bulletin des Transports et de la Logistique n° 3956 du 15/01/2024

Selon le dernier rapport de L'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), les difficultés de recrutement constatées en 2021 persistent en 2022. En réaction, les entreprises concentrent leurs moyens sur l'organisation et les conditions de travail pour conserver leurs salariés et en séduire de nouveaux.

La crise des vocations en transport est-elle toujours d'actualité ?

Si l'on en croit le dernier rapport de L'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), qui porte sur les données rassemblées en 2022, elle a poussé à la pérennité des emplois. Hormis le secteur des prestataires logistiques, ils sont visiblement plus durables puisque 76 % des embauches ont été faites cette année-là en CDI (6 points de plus que l'année précédente) et les départs en fin de carrière ont été moins fréquents (11 300 départs, soit une baisse de 12 %). La diminution de l'intérim a également participé à la stabilité des emplois après avoir augmenté de 17 % en 2021, le nombre d'intérimaires régressant de 11 % en 2022.

Une offre d'emploi toujours croissante

Malgré ce bilan plutôt positif, les difficultés de recrutement persistent. Elles s'expliquent notamment par le contexte économique inflationniste. Désireux d'augmenter leur pouvoir d'achat, les candidats les plus expérimentés ont des prétentions salariales trop élevées pour le secteur du transport routier de marchandises. Après avoir subi les effets restrictifs de la pandémie de Covid-19, les entreprises du transport routier de voyageurs ont, quant à elles, anticipé un retour à la croissance de leur activité en mettant en place des démarches « marque employeur » ou des politiques de ressources humaines davantage affirmées. Si elles ont réussi à reconstituer une partie de leurs effectifs, le recrutement demeure cependant compliqué.

Le rapport fait également état de tensions sur les recrutements à venir, en raison d'une offre d'emploi qui ne cesse de croître – 90 000 offres en 2022, soit 10 000 de plus qu'en 2021 – face à un nombre de demandes qui continue de diminuer. Seuls les secteurs de la location de véhicules avec chauffeur et celui des activités de messagerie ont vu leur proportion d'offre reculer (- 6 % et - 13 %). Les postes ouverts sur le marché du transport et de la logistique font surtout suite à des départs : il semblerait que l'accroissement des capacités de production passe après la nécessité de remplacer les effectifs sortants, 88 % des embauches étant dues à des remplacements, pour des motifs autres que des prises de retraite (les démissions et les fins de CDD représentent la majorité des départs).

Plus de formation à la conduite, moins en capacité professionnelle

Le nombre de formations dispensées pour faciliter l'accès aux métiers de la conduite augmente : en 2022, 41 000 conducteurs ont été formés à la conduite de véhicules lourds de transport routier de marchandises, soit 20 % de plus qu'en 2021.

Cette même année, ce sont 22 503 Formations initiales minimum obligatoires (FIMO) qui ont été délivrées, soit 13 % de plus que l'année précédente avec une plus forte hausse pour le transport de passagers (+ 38 %).

Les titres professionnels en transport/logistique ont atteint le chiffre de 45 900, soit une progression de 20 %, et les Certificats de qualifications professionnelles (CQP) ont progressé de 15 % dans le secteur des transports de fonds et valeurs. Seule la délivrance des diplômes d'État d'ambulancier a diminué (- 11 %).

Si, pour la conduite, le bilan est positif, ce n'est en revanche pas le cas des attestations de capacité professionnelle. Pour le TRM, elles affichent un repli certain, de 21 % en transport « lourd » et de 28 % en « transport léger ». Le constat est le même pour le transport de voyageurs : – 37 % pour les entreprises exploitant des véhicules de transport en commun excédant neuf places et – 3 % pour le transport de personnes.

De moins en moins de créations d'emploi

Cela implique que la création d'emploi chute significativement et ne représente plus que 6 % des embauches, soit trois fois moins que l'année précédente. Du côté de la demande, seuls les métiers de direction logistique et de courses/livraisons express ont fait l'objet d'une hausse du nombre de demandeurs d'emploi. Les recrutements s'annoncent donc compliqués, d'autant plus que l'employabilité immédiate est compromise puisque les candidats ne possèdent pas toujours les prérequis indispensables pour exercer (permis et certificats).

En réaction, les entreprises se concentrent sur l'organisation et les conditions de travail afin de fidéliser les travailleurs et rendre leur secteur plus attractif. Plus d'un établissement sur deux a mis en place des actions visant à améliorer le temps de travail, principalement via l'anticipation des plannings ; presque la moitié a perfectionné sa communication en interne ; six sur dix ont mis en place des discussions avec leurs salariés dans une démarche d'amélioration de leurs conditions de travail.

Le rapport souligne aussi que les primes sont davantage pratiquées que les promotions. Ces actions seront-elles suffisantes pour relancer la demande ? Rien n'est moins sûr.

ATTRACTIVITÉ TRM : VERS LA FIN DES CHARGEMENTS ET DÉCHARGEMENTS POUR LES CONDUCTEURS ?

Source : trm24.fr (30 janvier 2024)

La France emboîterait-elle le pas à l'Espagne qui interdit désormais à un conducteur routier de réaliser le chargement et le déchargement. À la suite de la réunion des travaux du plan portant sur l'attractivité du secteur des transports routiers qui a rassemblé le 25 octobre dernier les partenaires sociaux, le ministre des transports, Clément Beaune, a décidé de mettre en place 2 groupes de travail : l'un sur les chargements et déchargements, l'autre sur les conditions d'accueil des conducteurs.

« Les thèmes de ces groupes qui me semblent recueillir de votre part un très large consensus pour que nous avancions collectivement au bénéfice du secteur ont trait au chargement et déchargement (qui inclut la question de la gestion des palettes) et aux conditions d'accueil des conducteurs » a écrit le ministre aux organisations syndicales et patronales. « Ces deux sujets feront chacun l'objet d'un groupe de travail dont vous serez membres, et dont la première réunion se tiendra dans la seconde quinzaine de novembre. Nous associerons ensuite également les chargeurs. »

FO Transport se dit favorable à la suppression des chargements et déchargements. « Ce qui a été fait en Espagne et au Portugal prend énormément d'ampleur auprès des routiers français qui sont pour. Sauf pour certains métiers qui demande du spécifique » nous a précisé Patrice Clos, secrétaire général de FO Transport.

Du côté patronat, la FNTR ne s'y oppose pas : « nous sommes prêts à y travailler, car nos professionnels sont plutôt pour. Maintenant il faut aussi regarder les exceptions possibles sur des transports très spécialisés » nous a confié Florence Berthelot, déléguée générale de la FNTR.

Bref, les partenaires sociaux vont, semble-t-il, dans le même sens. L'OTRE émet cependant des conditions : « L'OTRE souhaite qu'on légifère afin que le code des transports indique clairement que les prestations annexes sont distinctes du contrat de transport et que, si elles sont effectuées par le transporteur à la demande du client, elles fassent l'objet d'un contrat spécifique rémunéré. Il y va ainsi des prestations de chargement et de déchargement mais aussi de tout autre prestation comme par exemple l'échange de palettes » nous a indiqué Jean-Marc Rivéra, délégué général de l'OTRE.

Clément Beaune confirme dans ce même courrier le lancement de discussions sur le congé de fin d'activité (CFA). « Une personnalité qualifiée sera prochainement désignée pour accompagner vos prochaines négociations sur le sujet qui pourront débuter dès janvier 2023 » a-t-il dévoilé.

D'autres dossiers devraient faire l'objet de réunions et de discussions comme la charte de lutte contre le travail illégal ou encore le fractionnement de la formation continue obligatoire (FCO).

CE QUE DEMANDE L'OTRE : LE CHARGEMENT ET LE DÉCHARGEMENT DES MARCHANDISES

Source : otre.org

LE CONTEXTE : UN ACCORD SOCIAL SIGNÉ LE 19 FÉVRIER 2022 ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX

Soucieux de l'amélioration des conditions de travail des personnels de conduite dans les rapports avec les donneurs d'ordre et les clients finaux, les partenaires sociaux se sont engagés à demander aux services de l'État compétents la mise en place d'une commission mixte interministérielle, comprenant l'ensemble des parties prenantes aux réalisations des prestations de transports. Son objet : examiner les évolutions législatives et réglementaires dont la mise en place est nécessaire pour l'amélioration des conditions du travail des personnels de conduite, à l'instar des réglementations récemment adoptées ou en cours d'adoption dans plusieurs États européens (Portugal, Espagne).

L'attractivité du métier de conducteur routier est un enjeu fort de notre économie dans un contexte de manque de main d'œuvre du secteur et de difficultés élevées de recrutement. L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité sont donc des leviers importants de cette attractivité, en particulier pour les jeunes et les femmes.

LE CONSTAT : UN CONTRAT TYPE QUI FIXE DES RÈGLES PRÉCISES MAIS QUI NE SONT PAS APPLIQUÉES

Le contrat de transport est une convention qui précise qu'un transporteur professionnel s'engage à transporter une personne ou une marchandise, d'un point A à un point B. Toutes les relations entre un donneur d'ordre et un transporteur doivent être régies par une convention écrite. Les parties peuvent choisir de négocier ce contrat. À défaut, le contrat type transport sera applicable.

Le contrat type transport complète également la convention conclue entre les parties, en particulier si elle ne précise pas l'une des clauses obligatoires notamment les conditions d'exécution du transport, de l'enlèvement et de la livraison des objets transportés, le prix du transport et des prestations accessoires.

Le contrat type transport fixe clairement les conditions d'exécution de la prestation de transport et sa stricte application serait de nature à répondre aux enjeux du CHARGEMENT / DÉCHARGEMENT.

Mais, étant donné son caractère légal supplétif, les parties au contrat peuvent contractuellement y déroger, contrairement à des dispositions d'ordre public qui fixent des règles impératives et obligatoires auxquelles les parties ne peuvent déroger, y compris par consentement mutuel.

LA DEMANDE : TRANSPOSER ET COMPLÉTER LES DISPOSITIONS DES ARTICLES 7 ET 11 DU CONTRAT TYPE DANS LE CODE DES TRANSPORTS, POUR LES RENDRE D'APPLICATION OBLIGATOIRE

La responsabilité des dommages matériels survenus au cours des opérations de chargement, calage, arrimage, sanglage et de déchargement pèse sur celui qui les exécute. Dans tous les cas, le transporteur met en œuvre les moyens techniques de transfert propres au véhicule. Il est responsable des dommages résultant de leur fait.

Le transporteur fournit, à la demande du donneur d'ordre, des sangles en nombre suffisant, en bon état, conformes aux normes requises et adaptées à la nature et au conditionnement de la marchandise, tels qu'ils lui ont été décrits.

A/ Le chargement, calage, arrimage, sanglage et déchargement pour les envois égaux ou supérieurs à trois tonnes, effectués avec des véhicules de plus de 7,5 tonnes :

Le chargement, le calage et l'arrimage de la marchandise sont exécutés par l'expéditeur sous sa responsabilité.

Le transporteur fournit à l'expéditeur toutes indications utiles en vue d'une répartition équilibrée de la marchandise propre à assurer la stabilité du véhicule et le respect de la charge maximale par essieu.

Le transporteur vérifie que le chargement, le calage et l'arrimage ne compromettent pas la sécurité de la circulation. Dans le cas contraire, il doit demander qu'ils soient refaits dans des conditions satisfaisantes ou refuser la prise en charge de la marchandise.

Le transporteur procède, avant le départ, à la reconnaissance extérieure du chargement, du point de vue de la conservation de la marchandise. En cas de défectuosité apparente de nature à porter atteinte à cette conservation, il formule des réserves précises et motivées inscrites sur le document de transport. Si celles-ci ne sont pas acceptées, il peut refuser le transport.

Le transporteur est exonéré de la responsabilité résultant de la perte ou de l'avarie de la marchandise pendant le transport s'il établit que le dommage provient d'une défectuosité non apparente du chargement, du calage et de l'arrimage ou d'une défectuosité apparente pour laquelle il avait émis des réserves visées par le chargeur.

En cas de chargement de plusieurs envois dans un même véhicule, le transporteur s'assure que tout nouveau chargement ne porte pas atteinte aux marchandises déjà chargées.

Le transporteur est exonéré de la responsabilité résultant de la perte ou de l'avarie de la marchandise due au chargement s'il prouve que le dommage a été provoqué par les opérations de chargement effectuées par l'expéditeur et qu'il a été empêché de procéder aux vérifications d'usage précitées en raison de contraintes imposées sur le site par l'expéditeur. Le déchargement de la marchandise des envois cumulés égaux ou supérieurs à 3 tonnes par point de livraison est exécuté par le destinataire sous sa responsabilité. Les opérations de chargement et de déchargement des marchandises pour les envois égaux ou supérieurs à trois tonnes peuvent néanmoins être effectuées par le transporteur, dans le seul cas où avant la présentation effective du véhicule pour le chargement ou le déchargement, un contrat de prestation spécifique rémunéré le prévoit. Le contrat devra couvrir les seules opérations de chargement et de déchargement réalisées pour un transport entre un point de distribution et un point de vente. Le contrat mentionnera les modalités d'exécution de la prestation. Il précisera notamment les conditions d'accessibilité à la zone de chargement et de déchargement et les mesures mises en œuvre par l'expéditeur et le destinataire pour garantir la sécurité de l'exécution de la prestation. À défaut de contrat de prestation, les opérations de chargement et de déchargement des marchandises sont interdites. Dans tous les cas, le chargement et le déchargement par un conducteur isolé est interdit.

Par dérogation, le chargement et le déchargement est autorisé dans les cas suivants :

- Transport de déménagements et garde-meubles.
- Transport en véhicules-citernes
- Transport de granulats ou de matériaux divers effectué avec des véhicules à benne basculante ou avec des véhicules équipés d'une grue ou d'autres dispositifs attachés au véhicule pour les opérations de chargement et de déchargement.
- Transport de véhicules roulants y compris véhicules accidentés, au moyen de portes voitures.
- Services de livraison de colis et services analogues consistant à collecter ou à livrer des envois de marchandises composés d'un petit nombre de colis pouvant être facilement manipulés par une seule personne.
- Transport exceptionnel

B/ Le chargement, calage, arrimage, sanglage et déchargement pour les envois inférieurs à trois tonnes, effectués avec des véhicules de plus de 7,5 tonnes :

Le transporteur exécute sous sa responsabilité les opérations de chargement, de calage, d'arrimage et de déchargement de l'envoi.

Elles s'effectuent, soit :

- Pour les établissements industriels et commerciaux, de même que pour les chantiers : dans leur enceinte, après que l'envoi a été amené par l'expéditeur au pied du véhicule ou jusqu'à ce qu'il soit déchargé au pied du véhicule, selon le cas :
- Pour les commerces sur rue et les « points de proximité » : au seuil du magasin ;
- Pour les particuliers : au seuil de l'habitation.

Tout préposé de l'expéditeur ou du destinataire participant aux opérations de chargement, de calage, d'arrimage ou de déchargement est réputé agir pour le compte du transporteur et sous sa responsabilité. Toute manutention de l'envoi en deçà ou au-delà des lieux visés ci-dessus est réputée exécutée pour le compte de l'expéditeur ou du destinataire et sous leur responsabilité.

Les opérations de chargement, de calage, d'arrimage et de déchargement de l'envoi devront faire l'objet d'un contrat de prestation spécifique rémunéré, ou d'une clause spécifique rémunérée dans le contrat de transport, qu'il soit effectué par du personnel autre que le conducteur ou qu'il soit effectué par le conducteur lui-même.

Le contrat mentionnera les modalités d'exécution de la prestation. Il devra préciser les conditions d'accessibilité à la zone de chargement et de déchargement et les mesures mises en œuvre par l'expéditeur et le destinataire pour garantir la sécurité de l'exécution de la prestation. En l'absence de formalisation écrite de cette prestation, on présume qu'il n'est pas conclu.

C/ Identification du véhicule et temps d'attente en vue du chargement ou du déchargement :

Identification du véhicule

À l'arrivée du véhicule transporteur sur les lieux de chargement ou de déchargement ou dans l'aire d'attente, même si elle est extérieure, le transporteur informe le représentant de l'établissement de chargement ou de déchargement que son véhicule transporteur est à disposition pour effectuer l'une ou l'autre de ces opérations. L'heure de cette mise à disposition est immédiatement consignée par le transporteur sur le document de suivi, ce qui constitue l'identification du véhicule au sens de l'article L. 3222-7 du code des transports.

Durées de mise à disposition du véhicule en vue du chargement ou du déchargement

L'identification est le point de départ des durées de mise à disposition du véhicule transporteur en vue du chargement ou du déchargement.

Ces durées prennent fin avec la remise des documents émargés au transporteur.

Les durées totales de mise à la disposition du véhicule transporteur sont :

- a) D'une heure en cas de rendez-vous respecté ;
- b) D'une heure trente en cas de plage horaire respectée ;
- c) De deux heures dans tous les autres cas.

Les deux dernières durées visées ci-dessus sont augmentées d'une demi-heure en cas d'envoi supérieur à 15 tonnes ne pouvant se mouvoir en l'état par ses propres moyens.

Lorsqu'il y a rendez-vous, un retard de trente minutes est admis par rapport à l'heure d'arrivée fixée, ainsi qu'un allongement de la durée d'immobilisation du véhicule transporteur de trente minutes.

En cas de rendez-vous, au-delà de trente minutes de retard, le véhicule transporteur est mis à disposition pour une durée de deux heures quinze minutes.

Dans tous les cas, lorsque le transporteur se présente en avance, les durées mentionnées précédemment ne courent qu'à compter de l'heure de rendez-vous ou de l'heure de début de plage horaire convenue.

Suspension des durées d'immobilisation

En cas de rendez-vous et/ ou de plage horaire non respectés, les durées de mise à disposition non écoulées à l'heure de fermeture des services d'expédition ou de réception de l'établissement sont suspendues jusqu'à l'heure d'ouverture desdits services le premier jour ouvrable qui suit.

En cas de rendez-vous et/ ou de plage horaire respectés, ou en l'absence de rendez-vous ou de plage horaire, la suspension visée ne s'applique pas.

Dépassement des durées d'immobilisation

En cas de dépassement non imputable au transporteur des durées ainsi fixées, le transporteur perçoit de celui qui en est à l'origine un complément de rémunération pour frais d'immobilisation du véhicule et/ ou de l'équipage, facturé séparément. À moins qu'une indemnisation plus élevée n'ait été expressément

convenue, le montant de ce complément de rémunération est calculé sur la base des indicateurs spécifiques publiés par le Comité National Routier (CNR).

Si les opérations de chargement n'ont pas débuté au terme des durées décomptées mentionnées précédemment, il est en droit de refuser la prise en charge, sans indemnité.

ROUTIERS : TRAVAILLEURS DU QUOTIDIEN INDISPENSABLES, MAIS DÉMUNIS DE RECONNAISSANCE SOCIALE

Source : travailleraufutur.fr

Dans « Routiers », une remarquable enquête sur ces travailleuses et travailleurs de la route, Jean- Claude Raspiengeas donne la parole à ces maillons invisibles de la chaîne d'approvisionnement. Un véritable hommage à ces « premiers de corvée » qui, méprisés, sous-payés, esseulés, n'en restent pas moins courageux et passionnés.

« Si le routier se confie si volontiers et dirait-on si facilement, c'est qu'il passe les trois quarts de son existence à regretter d'être seul ». Ces mots, prononcés par Louis Caro, routier, résonnent tout le long du livre de Jean-Claude Raspiengeas. En s'embarquant dans leur cabine pour y découvrir leur quotidien, le journaliste-reporter au journal La Croix a mis en exergue la dureté d'une profession qui plonge ceux qui l'exercent dans la solitude. Une profession, où les journées sont longues et éprouvantes. Dès le premier témoignage de l'enquête, celui de Bruno Tiquet, l'auteur nous conte la journée du chauffeur, qui commence à 4 h et finit à 18h30. Une amplitude horaire énorme, durant laquelle 600 km seront effectués et 24 tonnes déchargées.

La retranscription de la journée, réalisée sous forme d'un carnet de bord, permet de rendre compte du rythme de vie contraignant auquel doit s'astreindre un routier. Ce qui éclaire en partie le sentiment de solitude comme l'explique de manière lucide, mais non sans un brin de mélancolie, Bruno : « on ne rattrape jamais ce qu'on a perdu pendant qu'on était sur la route : le temps qu'on n'a pas passé avec sa femme, les enfants qu'on n'a pas vu grandir ». Et évoquant Jacqueline – son épouse – Bruno nous montre que la solitude est un plat qui se mange à plusieurs : les compagnons, qui sont souvent d'ailleurs des compagnes, sont des victimes collatérales de ce train de vie particulier.

Après s'être intéressé aux femmes de routiers, l'auteur s'est préoccupé de femmes routières. De Lilyane Slavsky à Sylvie Thomas en passant par Stivelle Mafleury, l'auteur a observé ces femmes pratiquant un métier constitué à 95 % d'hommes. Et si l'univers ne leur est pas toujours adapté, particulièrement en matière sanitaire, elles ont su faire leur place et se faire accepter dans ce milieu réputé machiste. Elles ont bousculé les codes, balayé les clichés, en dépit de leur condition de femme et des obstacles. Parmi elles, de véritables combattantes, comme le prouve l'histoire d'Annie. En 2007, la routière, après avoir perdu l'un de ses trois enfants, victime d'une embolie pulmonaire, a repris la route après seulement 6 mois. Une ténacité exceptionnelle, galvanisée par l'amour du métier, qui finira par être reconnue de tous. Avant la consécration, quelques années plus tard, quand Annie sera enfin récompensée : en 2014, le mensuel France Routes lui décerne le titre convoité de « routier de l'année ».

La preuve en actes que la condition indispensable pour exercer le métier de chauffeur routier n'est pas le sexe, mais le courage, dénominateur commun qui lie les hommes et femmes de cette profession. Le courage, une qualité indispensable tant le métier de routier expose des risques. Le premier étant l'accident, « l'ombre noir » qui guette les routiers, qui les plonge dans les brumes incertaines d'une existence rythmée par la peur. Une appréhension qui se fonde sur une réalité crue. L'incident de « Pierrot » en témoigne. Le 6 septembre 2017, une voiture est venue en pleine vitesse s'encastrer dans le camion de ce chauffeur routier. À l'intérieur de la voiture, un père et son fils de 21 ans : tous deux décéderont à la suite de cette collision. Traumatisé de les avoir vus mourir, Pierrot, mettra des mois à s'en remettre.

Mal payés et surexposés aux problèmes de santé

Le prix à payer peut donc s'avérer élevé, tandis que le pain à gagner lui, doit s'arracher. On apprend par exemple avec stupéfaction que, le même Pierrot, celui qui à force d'acharnement a pu surmonter le souvenir d'un drame qui hantait ses pensées, touche à peine plus que le smic horaire. Et ce, à 48 ans et après onze ans de bons et loyaux services pour sa société. Sans oublier les 210 heures de dur labeur qu'il

fournit chaque mois. De ce fait, « routier » entre dans la catégorie de ces professions ayant un impact néfaste sur les corps et les esprits, mais dont personne ne semble se soucier.

C'est « cette catégorie d'humain à qui la politique réserve une mort précoce » comme le dit l'écrivain Edouard Louis, dans « Qui a tué mon père ». Avec son enquête, Raspiengeas met la lumière sur les problématiques qui découlent de l'exercice du métier de routier : obésité, manque de sommeil, problème à l'épaule, et beaucoup d'autres maux encore y sont expliqués, explicités, contextualisés.

Pour autant, l'auteur parvient en dépit d'une réalité parfois cruelle, à ne pas tomber dans le misérabilisme avec une succession de témoignages qui seraient instrumentalisés dans le but de faire pleurer dans les chaumières. Le livre s'avère être un savant mélange de témoignages, de contextualisation, d'histoires, d'analyses et de données économiques... rendu possible par une structuration aérée, ponctuée d'une écriture et d'un style maîtrisé.

Ce livre nous apporte une multitude de connaissances sur un métier méconnu. Avec un peu d'histoire, quand l'auteur nous parle de l'ancêtre des premiers camions frigorifiques, ou encore de l'émission de RTL qu'animait autrefois Max Meynier, « les routiers sont sympas ». Sur la culture aussi, quand l'auteur nous décrit le folklore, les parades et autres éléments propres aux camionneurs. Le livre nous permet également de développer notre esprit critique, par le biais de la question des impératifs écologiques, de l'avenir robotisé, mais aussi en démontrant les défaillances d'une Europe des vingt-huit, complice d'un système où transporteurs et affréteurs « jouent sur la modicité des salaires ». Éminemment complet, l'ouvrage ne manque pas de mettre en avant les bons côtés du métier, toujours à travers ceux qui le pratiquent. Notamment avec Annick, qui dans son 44 tonnes, s'émerveille du lever du soleil et s'enchanté du fait que pour elle, « aucune journée n'est semblable à une autre ». Mais aussi, avec Stivelle Mafleury, routière qui vit la routine en effectuant tous les soirs du lundi au vendredi le même trajet : Villejust – Pouilly-En-Auxois, aller et retour, mais qui l'assure : « aime cette vie ».

L'auteur indigné

« Le bon journalisme réveille les nantis installés dans leur confort, et reconforte les affligés. » Cette citation de Will Self, célèbre écrivain et journaliste britannique, Raspiengeas l'a mise en pratique. Dans « Routiers », le grand reporter réhabilite l'honneur d'une profession. Leur quotidien qui ressemble à celui de millions d'autres travailleurs, dont le rôle indispensable à l'économie ne se mue pas en reconnaissance, mais en indifférence. À un détail près, dans le cas du chauffeur routier, où l'indifférence se transforme souvent en mépris. L'auteur l'explique dès l'introduction « un mot revient toujours dans la conversation, écho d'une souffrance que je sens ravalée : le mépris ». Un dédain injuste selon Jean-Claude Raspiengeas : « qu'on le veuille ou non, le transport routier est la pierre angulaire du commerce mondial » affirme-t-il. Et les chiffres viennent confirmer son propos. Le plus édifiant d'entre eux : 90 % des marchandises toutes confondues passent par la route, selon la FNTR (1). Les routiers sont donc bel et bien les maillons invisibles de la chaîne d'approvisionnement. Et pourtant, ils font peur avec leurs gros véhicules, ils sont qualifiés de « beaufs », d'incultes. Un mépris qui s'exprime aussi, parfois, de manière plus feutrée. Comme quand lors de la crise du coronavirus, où leur rôle indispensable de « premier de corvée » a été ignoré. Au moment même où on saluait les soignants et les caissières, il était inscrit sur les machines à café : « Strictement interdit aux routiers » et les accès aux salles de repos leur étaient refusés. Un état de fait dont s'indigne l'auteur : « même dans la période du confinement, au printemps 2020, alors que leur engagement était vital pour toute la société, ils ont été oubliés, abandonnés à leur sort ». On sent à travers ces dires une réelle empathie pour ces travailleurs de la route – car comme l'écrivait Albert Camus dans « L'Homme Révolté », livre cité par ailleurs à plusieurs reprises : « la révolte ne naît pas seulement, et forcément, chez l'opprimé, mais elle peut naître aussi au spectacle de l'oppression dont un autre est victime ».

(1) Fédération Nationale des Transports Routiers