

Commission « Aménagement des territoires et mobilités »

Rapporteur : Michel BELLIER

Commission « Formation, emploi et éducation »

Rapporteuse : Gaëlle URVOAS

Avis du CESER sur le dossier du Conseil régional « Charte régionale d'engagements en faveur de l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars en Bretagne »

1. Rappel des propositions du Président du Conseil régional

Le Président du Conseil régional avait informé le CESER des difficultés rencontrées par le Conseil régional de Bretagne pour assurer pleinement sa compétence sur les transports scolaires et interurbains sur l'ensemble du réseau BreizhGo à cause du problème de recrutement de conducteurs-trices.

Lors de la session du 14 février 2022, le Vice-président en charge des finances avait également souligné ce problème et évoqué qu'un budget était nécessaire pour rendre plus attractif le métier de conducteur-trice de transport d'élèves. Plus récemment, le 17 mai 2022, devant la Commission Aménagement des territoires et mobilités du CESER, le Vice-président en charge des transports a confirmé cette inquiétude et émis le souhait d'apporter le soutien du Conseil régional de Bretagne à faciliter le recrutement de personnel de conduite d'autocars de transport d'élèves et le maintien des personnes en place dans les entreprises.

Pour faire face au déficit en conducteurs-trices, le Conseil régional propose lors de cette session de :

- poursuivre la diversification des recrutements en créant, avec les Départements et les employeurs, des parcours spécifiques à destination des bénéficiaires du RSA, intégrant formation et accompagnement social ;
- poursuivre l'attractivité des métiers, en proposant des actions pour améliorer la visibilité des métiers de conducteurs-trices de transport de voyageurs auprès des professionnels du service public régional de l'orientation et des publics.

En plus de ces actions, le Président du Conseil régional propose d'adopter une charte signée avec la profession, représentée par la FNTV Bretagne. Cette charte vise à :

- créer une indemnité complémentaire d'attractivité : revaloriser le temps, entre le début et la fin des cours, pendant lequel les conducteurs-trices scolaires ne sont pas mobilisé-e-s, sur la base de 12,5 % des temps non rémunérés. Le coût de cette indemnité est estimé à environ 10 millions d'euros sur trois ans. La participation du Conseil régional est dégressive : il contribue à hauteur de 70 % la première année (les transporteurs assurant les 30 % restants), puis de 65 % la deuxième année et de 60 % la troisième année ;
- appliquer le 13^{ème} mois dès l'embauche (qui représenterait une augmentation de 8,33 % de la rémunération des conducteurs-trices pour la première année d'activité) ;
- prendre en compte un indice créé pour mieux intégrer les réalités de la profession (l'indice CNR 140 V) ;
- réaliser des campagnes d'information/communication et accentuer les démarches en faveur de la féminisation de cette profession.

Cette charte porte sur une durée de trois ans afin de marquer le caractère exceptionnel de l'intervention du Conseil régional, et il est entendu qu'il ne sera pas possible socialement de revenir en arrière.

2. Observations du CESER sur les propositions du Conseil régional

Au regard du faible taux de chômage en Bretagne (5,8 %), l'absence de formation pendant les deux années de pandémie, les départs volontaires et les départs en retraite, la situation ne cesse de s'aggraver. Dans une période où le prix des loyers et de l'accès à la propriété imposent aux jeunes couples et familles de s'éloigner des villes, le service de transport de personnes par autocar est un outil indispensable à l'aménagement du territoire dans le cadre des déplacements domicile/établissement scolaire et domicile/travail. La forte augmentation des prix du carburant et l'incapacité pour certains foyers de maintenir une seconde voiture, accentuent ce besoin de déplacement collectif.

En 2021, le Conseil régional a mis en place des formations : près de 140 parcours de formation au métier de conducteurs-trices de voyageurs, lesquels incluent notamment le passage du permis D, ont été mis en œuvre. 78 % des personnes sont en emploi un an après leur sortie de formation dont 75 % en CDI. En comptabilisant les formations au permis D financées par l'OPCO Mobilités et Pôle emploi, ce sont 372 parcours de formation dans le secteur du transport de voyageurs qui ont été organisés en Bretagne en 2021.

Pour le CESER, ces formations sont insuffisantes : la Bretagne a besoin de 1 000 nouveaux conducteurs ou conductrices. Ce manque de formations résulte de l'absence de formation pendant la crise sanitaire, mais aussi du changement de statut de l'OPCO, qui n'intervient plus au niveau régional pour les entreprises de plus de 50 salariés depuis 2019.

Avant que la situation ne devienne inextricable, la Charte régionale d'engagement en faveur de l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars, en partenariat avec la FNTV Bretagne et avec la participation financière des entreprises de transport de voyageurs pourrait être un des leviers d'amélioration. Le CESER apprécie l'effort que fait le Conseil régional sur le sujet par cette charte.

La charte prévoit la mise en place d'une commission de suivi permettant de garantir la transparence et le gain réel pour les conducteurs-trices. Cette action permettra de suivre les relations entre les organisations, l'état des effectifs dans les entreprises, dans les formations, etc.

Le CESER approuve la mise en place d'une réflexion plus structurelle sur les conditions d'exercice de ces métiers de conducteurs-trices à partir d'un dialogue régional avec les partenaires sociaux de la branche dans sa dimension paritaire. Il souligne que l'intervention des comités d'entreprise sur ces questions sera essentielle et doit permettre d'alimenter des GPEC territoriales efficaces.

Le CESER approuve également la préparation d'un contrat d'objectifs « emploi-compétences-formation-orientation » pour le secteur du transport.

Il rappelle que l'attractivité du métier repose, au-delà des offres de formation, sur l'amélioration des rémunérations dans ce secteur, et sur les conditions d'horaires. En effet, les contraintes de cette activité imposent deux vacations quotidiennes pour trois à quatre heures de travail effectif journalier sur la période scolaire avec une activité de l'ordre de 175 jours.

Compte-tenu de ces observations, le CESER demande à être informé de l'avancement de ce dossier, de l'évolution des formations et de la situation prévisionnelle de la rentrée 2022-2023.

Vote sur l'avis du CESER de Bretagne

Charte régionale d'engagements en faveur de l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars en Bretagne

Ont voté contre l'avis du CESER : 0

Se sont abstenus : 0

Adopté à l'unanimité



Intervention de Jean-Luc PELTIER Comité régional CGT de Bretagne

La CGT partage la réalité de la situation de l'emploi décrite dans le bordereau mais à la différence qu'elle n'a pas attendu la prise en compte par les différents acteurs du secteur pour dénoncer cette triste réalité ! Plusieurs raisons expliquent cette situation et sans prétendre être exhaustif nous citerons :

- Des conditions de travail qui se sont dégradées avec des amplitudes importantes, conséquence des demandes de dérogations horaires à 14h qui se multiplient ces dernières années...
- L'explosion des marchés d'agglomérations, suite à la loi NOTRE, qui a contribué à morceler et éclater l'activité, avec une multiplicité de billetteries qui complique le travail des conducteurs et la compréhension par les usagers, source de tensions, parfois vives...
- Des repos hebdomadaires réduits au maximum avec une semaine sur deux à 6 jours travaillés
- Les samedi et dimanche travaillés sans autre repos en semaine compte tenu de la pression sur l'activité et le manque de conducteurs
- Et évidemment des salaires, qui même pour des temps complets, ne permettent plus à beaucoup de salariés de faire le plein de leur véhicule sans se mettre en difficulté sur les autres postes de dépense....

Pour la CGT, la situation de pénurie de conducteurs actuelle dans l'activité de transport de voyageurs n'est donc pas une fatalité. Cela fait une décennie que les organisations de salariés ont tiré la sonnette d'alarme ; cela avait d'ailleurs abouti à la création d'une charte régionale dont les effets se font encore attendre et reste à mesurer ... C'est pourtant le même exercice qui nous est proposé avec cette nouvelle charte sensée combler les lacunes d'une GPECT qui a été totalement éludée par le patronat du secteur et les collectivités locales, donneurs d'ordres en matière de marchés publics.

La Région a promis et déclaré dans la presse qu'un coup de pouce en terme d'augmentation de salaires devait être porté. Cela est tout à son honneur mais ce ne sont pas des déclarations d'intentions qui vont résoudre les problèmes mais bien des actes concrets dans toutes les entreprises concernées par les marchés publics ! Malheureusement cette charte, qualifiée de vertueuse, ne serait qu'un engagement sur les marchés à venir et son application dépendra donc du rapport de force dans les entreprises et donc du niveau de dialogue social. Le risque d'une application à « géométrie variable » avec une mise en œuvre décalée et différenciée est alors bien réel. Le fait que la mesure s'éteigne d'elle-même au bout de 3 ans ne nous paraît pas réaliste et s'exonère de la réflexion sur la concurrence due à une demande portée sur le prix et non sur la qualité dans les marchés publics ces dernières années, notamment dans la suite logique de la loi NOTRE qui a vu des agglomérations se retrouver avec la compétence transport sans avoir les épaules techniques et financières pour l'assumer.

La mesure, visant les temps partiels qui ont un contrat entre 550 et 700 heures, n'est pas adaptée car beaucoup d'entreprises proposent déjà des contrats à 800 heures minimum en temps partiel et non en Contrat Période Scolaire, seuls contrats qui permettent effectivement d'aller en dessous des 800 heures mais qui interdisent le travail le week-end et les vacances. Ainsi, la mesure de revalorisation salariale de 12,5 % ne portant que sur ce type

de contrat est marginale et ne correspond que très partiellement à la réalité dans la profession. Pour la CGT, une revalorisation du taux horaire avec un minima social obligatoire dans les marchés publics serait une mesure effective plus lisible pour tous les salariés. La CGT observe que dans certains territoires, victime de la négligence des uns et des autres, les parents vont devoir se débrouiller seuls à la prochaine rentrée pour que leurs enfants puissent se rendre dans leur école, qui, nous le rappelons, demeure obligatoire au moins jusqu'à 16 ans... Cette situation est clairement inadmissible !

Pour la CGT, cette nouvelle charte peut-être un des leviers pour remédier à une situation qui risque très rapidement de devenir inextricable mettant en péril l'activité, mais c'est surtout le respect des engagements pris qui permettront à terme de répondre à la pénurie de conducteurs avec 1000 conducteurs manquant régionalement et 15000 au moins au niveau national...

En tout état de cause, démonstration est faite que le système de mise en DSP n'est en rien un gage de pérennité de l'activité. Au contraire, dans un contexte de contraintes économiques fortes en matière de dépenses publiques mises en œuvre ces dernières années, le renouvellement des DSP est l'occasion systématique de tirer salaires et conditions de travail vers le bas... Ces logiques, conjuguées aux effets des redécoupages territoriaux qui n'ont que pour horizon la marchandisation des services publics, remettent en cause le principe de continuité des services publics et in fine d'égalité de traitement !

Le résultat des élections tant présidentielles que législatives n'est-il pas l'expression de l'exaspération des populations face à ces choix politiques !

La CGT appelle de ses vœux la tenue d'une conférence sociale à l'appui du travail restitué par le comité de suivi prévu dans cette charte.



Intervention de Annie SAULNIER

Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Bretagne

Je m'exprime au nom du MEDEF Bretagne.

Le travail partenarial mené par la fédération des transporteurs de voyageurs de Bretagne, la FNTV Bretagne, avec la Région Bretagne, autorité organisatrice de transport par autocar, destiné à favoriser le recrutement et la fidélisation des conducteurs, nous semble particulièrement exemplaire. Il a amené chaque partie, autorité organisatrice et opérateurs, à s'interroger sur les causes de la situation et à y remédier, au moins pour ce qui relève de leur champ d'intervention.

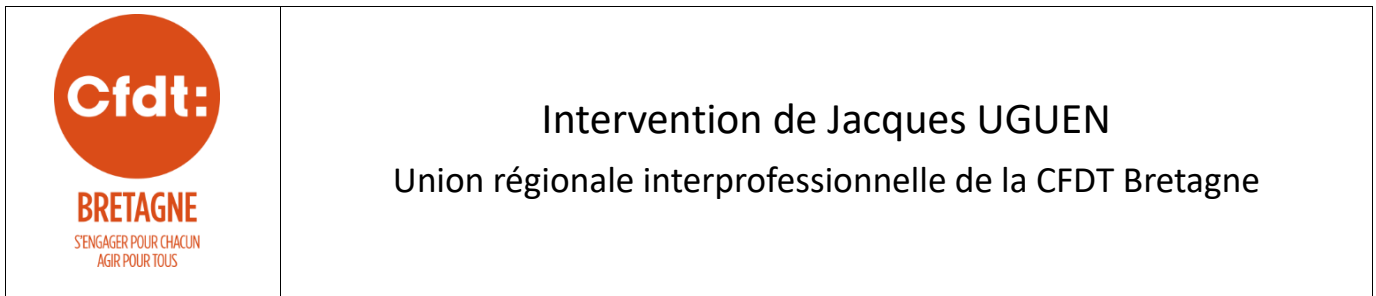
Ils ont ainsi trouvé les voies et moyens d'un accès plus facile, plus souple à la formation, notamment pour des publics plus éloignés de l'emploi, mais aussi à des modalités de rémunération plus favorables en valorisant le temps séparant les transports scolaires du matin de ceux du soir et en faisant bénéficier chaque conducteur d'un 13ème mois, ce dernier point conduisant à une hausse de plus de 8 % de la rémunération comme l'indique la Région.

Le document souligne l'effort budgétaire de la Région, évalué à 10 millions d'euros, soit 6,4 % du budget qu'elle consacre au transport par autocar. Nous tenons aussi à souligner l'effort très important consenti par les entreprises de transport, et ce alors que l'exécution de ces prestations est effectuée dans des conditions économiques particulièrement tendues dans le contexte de hausse très importante du prix du carburant.

Ces solutions mises en œuvre conjointement par les entreprises et la Région ne résolvent sans doute pas une interrogation de fond : comment se fait-il qu'il soit si difficile de trouver des conducteurs, et plus globalement des salariés, notamment pour des revenus complémentaires, quand les aspirations à une amélioration des revenus semblent si fortes ?

Même si la Bretagne connaît le taux de chômage le plus faible de France, il n'en reste pas moins vrai qu'il reste plusieurs dizaines de milliers de demandeurs d'emploi de longue durée en Bretagne et nos chefs d'entreprise ne comprennent pas que dans une telle situation il soit si difficile de recruter. La récente réforme des indemnités chômage a permis une première réponse qui, selon nous, doit être amplifiée.

Je vous remercie de votre attention.



Charte régionale d'engagements en faveur de l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars en Bretagne

Lors de son intervention sur le budget primitif 2022 en fin 2021, si la CFDT s'était félicitée de l'ambition affichée de la région d'augmenter la fréquentation BreizhGo de 20 %, elle s'était inquiétée de la pénurie de chauffeurs et avait demandé d'élaborer avec les entreprises de transport, les donneurs d'ordre, les syndicats représentatifs de la profession un plan d'urgence afin que la rentrée scolaire de septembre 2022 puisse se faire dans de bonnes conditions. La CFDT salue donc le volontarisme de la région dans l'élaboration de cette charte régionale d'engagement en faveur de l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars en Bretagne.

Pour la CFDT, les difficultés ne datent pas d'aujourd'hui, amplitudes horaires, temps de travail réduit, travail à temps partiel imposé, tout cela concourt en période de moindre tension sur le marché du travail à détourner les salariés de ces métiers. A ces difficultés s'ajoute la pyramide des âges avec de nombreux départ en retraite. Après la crise sanitaire durant laquelle les conducteurs ont dû assurer la continuité de leurs missions dans des conditions difficiles et avec la question du pouvoir d'achat dans un contexte désormais hautement inflationniste, l'attractivité du métier de conducteur se pose toutefois avec une acuité encore plus grande aujourd'hui, appelant des réponses politiques fortes.

Dès 2014 le syndicat CFDT Transport Bretagne avait lancé l'idée d'un label qui élèverait le niveau social des entreprises du secteur des transports afin de créer une GPEC à l'échelle des territoires avec des engagements généraux et des dispositifs particuliers. L'actuelle pénurie de chauffeur montre la pertinence de cette charte qualité « label social ».

La CFDT approuve donc l'investissement de la région qui tente de rendre ces métiers plus attractifs.

Mais pour la CFDT ces difficultés à assurer une rentrée scolaire dans de bonnes conditions de ramassage doivent mener les pouvoirs publics à réfléchir à des modes de ramassages alternatifs. Dans des zones peu denses, dépourvues de transports en communs, des collectivités locales, des associations, des citoyens...ont mis en place des solutions alternatives pour les trajets domicile travail, (covoiturage organisé, taxis collectifs, transports à la demande planifiés ou non, autopartage de véhicules publics...). Pour la CFDT une large concertation avec les acteurs des territoires permettant d'évaluer la mise en place de modes alternatifs à la voiture individuelle, de les sécuriser et de les pérenniser semble pertinente, afin que chaque localité de notre région puisse disposer demain d'un bouquet de mobilités accessible à toutes et à tous. C'est autant un enjeu de développement durable que d'égalité et de cohésion sociale pour les concitoyens qui y vivent.