

Compte-Rendu de la réunion décentralisée

Poitiers

28 juin 2017

Participants à la réunion

- Cécile ROL – SNCF (périmètre ex Limousin et Poitou-Charentes)
- Brigitte BLANCKE – DIRECCTE
- Olivier MARTIN – AFT
- Alain DELMAS – CERESNA
- Jean-Jacques BORDES – CERESNA
- Christian GUERIN - CERESNA
- Julien BAUDOT – CERESNA

1. Les enjeux de l'emploi dans les secteurs des transports en Nouvelle-Aquitaine

L'AFT et la DIRECCTE ont un regard très particulier sur les questions d'emploi. Les transports regroupent de nombreux métiers et font partie des secteurs qui recrutent. Il s'agit de secteurs qui peuvent être des moteurs de l'emploi mais il convient de prendre en compte la qualité du statut des travailleurs de ces secteurs, ainsi que les enjeux de formation liés aux emplois.

- Selon l'AFT explique il y a entre 25 000 et 30 000 emplois à pourvoir aujourd'hui en France dans la branche « transports et services ». Il s'agit d'une branche qui emploie 57 000 salariés en Nouvelle-Aquitaine (hors transports urbains) et qui représente donc une véritable opportunité pour le développement de l'emploi.
- Il y a également des postes à pourvoir dans les ports, surtout en tant que gestionnaire de paie, comme à La Rochelle par exemple. A force de ne pas trouver ces profils, les ports finissent par externaliser et délocaliser cette activité.
- La DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine souhaite travailler sur la mise en place d'un EDEC pour les actifs dans secteur du transport. Un EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences). Est un ensemble d'actions qui ont pour objectif d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs occupés, en particulier ceux des TPE et PME, de faire face aux évolutions de l'emploi.
- La DIRECCTE constate également qu'aujourd'hui, la vision du travail a évolué : les conducteurs par exemple souhaitent pouvoir rentrer chez eux le soir après le travail, avoir une vie de famille plus stable, et ne pas partir pour une semaine entière comme cela était encore le cas pendant plusieurs générations. Les entreprises doivent s'adapter à cette nouvelle réalité.

2. Problématiques réseaux et infrastructures

- Il y a parfois une inadéquation entre les besoins des usagers et l'offre. Par exemple les horaires de TGV Poitiers-Bordeaux qui ne sont pas adaptés au public ciblé : le train de Poitiers arrive à 09h36 à Bordeaux sachant que la majorité des voyageurs à cette heure sont des fonctionnaires d'Etat ou régionaux, qui devraient donc commencer à travailler à partir de 09h ! En ce sens, il apparaîtrait pertinent d'étudier plus particulièrement des cohortes ciblées sur certaines zones ou sur certains modes de transport. Cela devrait permettre de mettre en avant des besoins et/ou des manques spécifiques, selon différents modes (possibilité de choisir une cohorte pour les TGV, une pour les TER, une pour les TET, en ce qui concerne le transport de voyageurs...)
- Les différents modes ne doivent aucunement être opposés, mais au contraire être mis en complémentarité.
- La question du wagon isolé est prégnante. Il s'agit d'une solution aux yeux de tous les acteurs, notamment en ce qui concerne son rôle dans le soutien au tissu économique local, mais il reste encore à le remettre en œuvre.
- ARFTLV (Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie Poitou-Charentes) a récemment publié une étude sur le transport maritime et fluvial de marchandises en Nouvelle Aquitaine.

3. Problématiques générales emplois et formation

- Au niveau du transport routier de marchandise, il n'y a plus de pavillon français sur l'international à cause de la concurrence « déloyale » d'autres pays européens. Les flottes françaises doivent se contenter du transport régional et inter-régional.
- Le transport routier de passager concerne lui uniquement le transport scolaire et depuis peu les « bus Macron ». Le transport routier de voyageurs va devenir une nouvelle compétence de la Région.
- Concernant ses salariés, il s'agit de métiers de seconde partie de vie, car correspond à du temps partiel et implique de faibles rémunérations (500 euros par mois environ). Les différents acteurs se posent toujours la question de savoir ce que ces salariés peuvent faire sur le mi-temps restant, sans apporter de réponses qu'ils jugent satisfaisantes pour les salariés, les entreprises et les bénéficiaires. l'on fait de l'autre temps partiel ? Il s'agit donc d'un secteur où les métiers restent très précaires et où il y a donc un gros turnover.
- C'est également difficile de trouver des salariés partout : il y a des endroits sur le territoire de la Nouvelle-Aquitaine où les entreprises de transport ne trouvent personne.
- De plus, les différents acteurs regrettent la posture des AOT qui exigent toujours plus tout en fonctionnant au moins-disant social.
- Concernant l'intérim ou l'activité partielle, la DIRECCTE peut apporter des éléments dans le cadre d'une étude avec l'INSEE.
- Les enjeux environnementaux sont de plus en présents et il y a une réelle prise de conscience chez certains acteurs, notamment les conducteurs routiers qui se fixent des objectifs de réduction des GES.

- Concernant le numérique, CDiscount travaille avec Thales pour pouvoir d'ici deux ans faire des livraisons par drone, ce qui va encore considérablement faire évoluer le transport de marchandises et obliger les acteurs traditionnels à évoluer.
- Le métier de docker est toujours aujourd'hui interdit aux femmes (inscrit dans les accords de Branche). Il y a une évolution nécessaire à réfléchir pour le renforcement de la mixité et de l'égalité.
- Il y a également des entreprises qui demandent une maîtrise de la langue française et non plus des compétences. Il s'agit d'une tendance de plus en plus forte et qui peut être dommageable puisque les compétences sont reléguées au second plan, mais qui ne répond à aucune logique professionnelle.

4. Priorités des acteurs

La mise en place d'un EDEC est une priorité pour la DIRECCTE, mais le projet doit encore mûrir avant de devenir d'actualité. La DIRECCTE et l'AFT se sont reconnus sur un certains nombres de priorités présentées ci-dessous.

- La priorité pour les branches est de pouvoir recruter : il y a un réel besoin de communication et de valorisation des métiers. Il est également important de savoir où aller chercher les futurs salariés.
- Limiter le turn-over au maximum pour le personnel formé (c'est à la fois coûteux en temps et en argent de former des gens qui ne vont pas rester longtemps et partir).
- Il faut aussi se poser la question de la formation et de l'adéquation avec les métiers. Les formations de conduite de véhicule semblent bien adaptées mais les formations de logistiques sont plus problématiques. Par ailleurs, le budget de la formation dans les secteurs du transport est consommé très largement par la formation obligatoire, ce qui rend difficile la possibilité d'en organiser d'autres sur de la formation continue (sur les évolutions liées au numérique par exemple).
- Il se pose également le problème de la disponibilité des salariés et du temps à consacrer aux formations. Cela peut bloquer aussi bien pour l'employeur (un conducteur en formation n'est pas dans son camion ou son train) que l'employé (absent de son domicile plusieurs jours éventuellement).
- Il y a très peu de passerelles dans les transports au niveau professionnel. Par exemple le temps moyen d'activité d'un conducteur routier est de 19 ans. Lorsqu'ils quittent ce métier les gens changent généralement de secteur.
- C'est regrettable qu'il n'y ait pas plus de possibilités de passer d'un secteur à un autre (de la route au fer par exemple) sachant que ces salariés ont déjà de nombreuses compétences valorisables dans les autres secteurs des transports.
- Ces passerelles semblent cependant être en train de se construire (entre la route, le ferroviaire, le voyageur, le fret...). En effet, les acteurs commencent à se rendre compte que de nombreux métiers sont souvent très similaires, mais conservent des noms historiques qui renforcent le sentiment de différenciation. Mais de simples compléments de formation pourraient permettre d'avoir facilement des passerelles et des synergies entre les métiers et les branches. Réussir à faire passer les salariés d'un métier à un autre peut être une véritable solution pour l'emploi et pour la stabilité des salariés qui seraient moins affectés en période de crise conjoncturelle qui touche leur secteur d'activité.

- Un autre enjeu dans le transport est également de réussir à lier l'évolution des effectifs à la saisonnalité des besoins (exemple avec le transport de céréales).
- A ce titre, il a été suggéré comme idée de développer les groupements d'employeurs du transport dans les territoires afin d'optimiser les ressources face aux besoins fluctuants tout en apportant plus de garanties pour des salariés qui pourraient être jusqu'à ce jour contraints à plusieurs temps partiels désorganisés.