



Paris, le 19 février 2024

**MISSION D'INFORMATION RELATIVE AUX  
NEGOCIATIONS SALARIALES**

COMMISSION  
DES  
AFFAIRES SOCIALES

***QUESTIONNAIRE DE MMES FREDERIQUE PUISSAT ET CORINNE BOURCIER,  
RAPPORTEURS***

***AUDITION DE LE FEDERATION NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS (FNTR)***

1. Présentez la branche que vous représentez en précisant le nombre de salariés, le nombre d'entreprises et la distribution de salaires. Communiquez les grilles salariales et de classification de votre branche, la convention collective ainsi que les accords salariaux conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

La Convention collective des transports routiers et activités auxiliaires (IDCC16) se compose de 6 secteurs d'activités distincts qui font, notamment, l'objet de négociations salariales de branche autonomes :

- le transport routiers de marchandises ; (TRM)
- le transport routiers de voyageurs ; (TRV)
- le déménagement ; (DEM)
- le transport de fonds et de valeurs ;(TFV)
- les activités de prestations logistiques ; (LOG)
- le transport sanitaire.(TRS)

La convention collective, le rapport de l'Observatoire Prospectif du Transport et de la Logistique (2022) et le rapport de l'Observatoire Paritaire de la Négociation collective 2022 sont remis en version papier lors de l'audition.

Lien vers la version en ligne : [https://optl.fr/wp-content/uploads/RA\\_OPTL\\_2023\\_web.pdf](https://optl.fr/wp-content/uploads/RA_OPTL_2023_web.pdf)

La branche compte 801 288 salariés au 31 décembre 2022.

Les informations sur les accords salariaux conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (et sur les frais de déplacement figurent dans trois notes (jointes au présent questionnaire) de l'Union des Fédérations de Transport en date du

17 décembre 2021

16 décembre 202

17 novembre 2023

5 janvier 2024

8 mars 2024



Ces notes sont aussi remises en version papier ;

En ce qui concerne les classifications, il n'y a pas de négociations sur ce sujet au niveau de la Branche entière, il y a des secteurs par secteurs :

- Le secteur du Déménagement a entièrement revu ses classifications en passant d'un dispositif Parodi à un dispositif basé sur des critères classants, accord signé en 2018 et étendu en 2019. Les retours terrain sont positifs et seulement quelques ajustements en marge sont à prévoir. Ce travail sera mené courant 2024 en principe.
- Le secteur du Transport sanitaire a revu ses grilles en 2022 (accord étendu en 2022)
- Le secteur du Transport routier de Marchandises est en train de réaliser un travail de refonte global, en passant d'un dispositif Parodi à un dispositif basé sur des critères classants.
- Il en est de même pour le secteur des Prestations logistiques.
- Le secteur du Transport routier de voyageurs a repris en 2024 le chantier global qui a été gelé en 2020. Ce secteur a en parallèle continué à enrichir ses emplois par des accords de type Parodi ( un accord a été signé sur les personnes à mobilité réduite en 2023/2024)
- Le secteur du Transport de fonds a également travaillé sur la question, a précisé ses emplois en 2022 et a repris le chantier en 2024.

Pour la refonte des classifications pour certains secteurs, il a été fait appel à un intervenant extérieur le Cabinet P2F.

## 2. Quel état des lieux faites-vous du droit applicable et des pratiques en matière de négociation salariale au niveau de la branche et de l'entreprise, et de l'articulation entre ces deux niveaux ?

A titre liminaire, il faut rappeler que les entreprises de transport routier, quel que soit le secteur d'activité considéré, ne sont pas en demande de règles salariales qui seraient prioritairement ou exclusivement applicables au niveau de l'entreprise.

Les entreprises sont attachées à un système de régulation au niveau de la branche. La convention collective est le socle minimal conventionnel. La profession s'est organisée en sens après la 2<sup>ème</sup> guerre mondiale puisque la convention collective a été signée en 1950.

Pour mémoire, suite à l'entrée en vigueur des ordonnances du 22 septembre 2017 (dites ordonnances «MACRON») réformant le droit du travail, les organisations syndicales de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport se sont inquiétées, auprès des pouvoirs publics, du fait que les éléments de rémunération conventionnels de branche puissent être négociés au niveau de chaque entreprise.

Des négociations tripartites ont été engagées entre l'Etat, les organisations patronales et les organisations syndicales afin que soit trouvée une articulation cohérente entre les spécificités de la branche des transports routiers et l'application des ordonnances.

Plusieurs réunions de négociations (concernant l'ensemble des secteurs d'activités de la branche) ont eu lieu, en fin d'année 2017, entre les pouvoirs publics et les organisations patronales et syndicales.



L'idée, à coût constant, a consisté à préciser la définition de salaires minima hiérarchiques telle que définie par l'une des ordonnances MACRON, afin que certains thèmes de rémunération demeurent prioritairement négociés par la branche.

Ces discussions ont abouti, le 4 octobre 2017, à la rédaction d'un protocole d'accord tripartite (étendu par arrêté du 6 août 2019 publié au Journal Officiel du 10 août 2019).

Les éléments de ce protocole sont les suivants :

- taux horaires conventionnels ;
- travail de nuit, dimanche et jours fériés ;
- amplitudes, coupures et vacances (secteur des transports routiers de voyageurs pour les deux derniers points) ;
- garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles ;
- 13e mois (uniquement pour les secteurs des transports routiers de voyageurs et de transports de fonds et de valeurs puisqu'il n'existe que dans ces deux secteurs d'activités).

Afin que ces notions soient rattachées à la définition de la notion de salaires minima hiérarchiques, il était nécessaire qu'un accord de branche décline le protocole d'accord (en mettant, en affichage, des pourcentages).

La déclinaison effective du protocole d'accord du 4 octobre 2017 par un accord de branche n'a pas posé difficulté : en effet, les partenaires sociaux de la branche s'étaient mis d'accord sur le principe d'un accord de déclinaison ainsi que sur son contenu depuis le 23 janvier 2018.

Les organisations patronales ainsi que les organisations syndicales attendaient simplement, pour signer l'accord, que les pouvoirs publics tiennent leurs engagements. En effet, l'Etat s'était engagé, dans le protocole d'accord, à sécuriser juridiquement deux points :

- le protocole frais de déplacement, qui n'entre pas dans le cadre fixé par les ordonnances ;
- les problématiques liées aux amplitudes, coupures et vacances.

La loi d'orientation des mobilités n°2019-1428 du 24 décembre 2019 (dite «LOM») comporte certaines mesures en ce sens. C'est l'article 166 de la loi d'orientation des mobilités qui traite du sujet.

L'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau de la branche a finalement signé le 20 septembre 2019 un accord de déclinaison du protocole d'accord du 4 octobre 2017, dit «Accord de révision du 20 septembre 2019 portant transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017 de la branche transports routiers et activités auxiliaires du transport».

Cet accord a fait l'objet d'une extension par arrêté du 8 juin 2023 publié au Journal Officiel du 30 juin 2023. (mais avec exclusion

#### Point spécifique relatif aux heures supplémentaires dans les secteurs du TRM

S'agissant des heures supplémentaires (point qui n'a jamais été envisagé dans le



protocole d'accord du 4 octobre 2017) :

La loi dite «Travail» du 8 août 2016 a modifié l'article L3121-33 du Code du travail. Dans sa nouvelle rédaction, ce texte énonce notamment : «I.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % (...)».

L'article L3121-33 du Code du travail, applicable à tous les secteurs d'activités, sans distinction, met donc en place un principe de primauté des accords d'entreprise ou d'établissement (par rapport à l'accord de branche) dans la fixation des taux de majoration des heures supplémentaires. Le seuil au-delà duquel le paiement d'une heure supplémentaire ne peut descendre est celui de 10%.

Les organisations syndicales de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport s'étant insurgées contre l'application de ce texte à la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport, l'Etat a décidé d'instituer une dérogation.

Ainsi, dans le cadre de la codification de la partie réglementaire du Code des transports, le décret n°2016-1550 du 17 novembre 2016, pris peu après la loi Travail, a écarté l'application de cette règle au régime de rémunération des heures supplémentaires dans le secteur du transport routier de marchandises. Une disposition de l'article R3312-47 du Code des transports avait purement et simplement interdit l'application de la loi «Travail» aux activités de transports routiers de marchandises.

Constatant que le gouvernement ne pouvait pas, par décret, écarter l'application des règles d'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise posées par une loi (en l'espèce la loi «Travail»), la FNTR a engagé un recours devant le Conseil d'Etat à l'encontre dudit décret.

Dans un arrêt du 28 novembre 2018, le Conseil d'Etat a logiquement annulé ce décret (considérant qu'il ne pouvait modifier le champ d'application de la loi sans méconnaître la hiérarchie des normes).

La Haute Juridiction administrative a considéré qu'aucune disposition légale ne pouvait permettre à l'article R3312-47 du Code des transports de porter atteinte à l'article L3121-33 du Code du travail dans la mesure où aucun texte de nature législative n'avait prévu d'autoriser une disposition réglementaire, dans le cadre de la codification de la partie réglementaire du Code des transports, à poser une restriction à la négociation d'entreprise sur un thème particulier.

Voir l'arrêt du Conseil d'Etat :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000037659266&fastReqId=1196874324&fastPos=14>

L'Etat, par un courrier de la Ministre des Transports de l'époque, Madame Elisabeth BORNE, du 4 décembre 2018, a ensuite informé les organisations patronales de la



branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport de sa volonté de sanctuariser, dans la branche, les taux de majoration des heures supplémentaires.

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a posé le principe selon lequel un décret peut déterminer les conditions dans lesquelles un accord collectif de branche peut déterminer le taux de majoration des heures supplémentaires. Cela concerne seulement les entreprises de transport routier de marchandises.

C'est le Décret n°2020-802 du 29 juin 2020 relatif à l'organisation de la durée du travail dans les entreprises de transport routier et pris pour l'application de l'article L. 1321-2 du Code des transports qui a été adopté en application de la loi.

Ce texte prévoit une nouvelle fois le régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires dans le transport routier de marchandises, ainsi que l'indemnisation de l'amplitude, des coupures et des vacances dans ce secteur.

Il définit ainsi le cadre posé par la loi mobilité : l'accord de branche fixant le taux de majoration des heures supplémentaires prime sur l'accord d'entreprise.

Cette primauté de l'accord de branche s'applique aux accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement au 1er juillet 2020.

A NOTER : cette situation n'est techniquement pas cohérente dans la mesure où elle génère une distorsion de situation entre les différents secteurs d'activités appartenant à la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport. En effet, il apparaît que les autres secteurs du transport routier peuvent parfaitement se voir appliquer ce mécanisme. A titre d'illustration, l'on peut citer le transport sanitaire. Un accord de branche, dans ce secteur, a été conclu le 16 juin 2016. Il est relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire.

Or, l'arrêté d'extension de cet accord en date du 19 juillet 2018 énonce clairement : «L'article 8 est étendu sous réserve des dispositions 1° du I de l'article L3121-33 du code du travail qui permettent à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dans des conditions prévues par décret».

Les règles issues des ordonnances de 2017 sont appliquées. Néanmoins, d'une manière plus générale, la question de la compatibilité ou non des systèmes de primes susceptibles d'être mis en place complexifie la tâche de la branche alors même que les entreprises ne demandent pas nécessairement à s'écarter des principes et règles mis en place par la branche.

3. Au niveau de la branche professionnelle, les règles relatives à la négociation sur les salaires vous semblent-elles appliquées et adaptées ?

Elles sont appliquées. Néanmoins, elles pourraient être modernisées

4. Dans votre branche professionnelle, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

a. combien de négociations et d'accords sont intervenus en matière salariale ?



Il y a au moins un accord par secteur par an.

Parfois plus quand le SMIC augmente en cours d'année et rattrape les grilles ; Il y a également eu des accords sur d'autres éléments de rémunérations (prévoyance, indemnités FDD, etc.)

- b. combien de fois le salaire minimum de votre branche est-il passé en dessous du niveau du Smic ? Quel était, à chaque fois :
  - i. l'écart entre ce minimum et le Smic, ainsi que la durée pendant laquelle a été maintenu cet écart ?
  - ii. le nombre de salariés concernés ?

Les écarts qui ont pu être constatés sont très variables d'un secteur à l'autre (cf notes de l'UFT jointes au présent questionnaire)

Dès qu'un rattrapage est constaté il donne lieu à tout le moins à une réunion de discussion paritaire. Ce qui ne signifie pas nécessairement conclusion d'un accord. Le délai le plus long constaté en TRM ces dernières années est de 6 mois ici précisé que les entreprises paient nécessairement au niveau du SMIC ; En logistique, ce délai peut être supérieur

5. Pour votre branche, un accord de méthode a-t-il été conclu en application de l'article L. 2241-5 du code du travail ? Si oui, quelle périodicité et quelles informations remises aux organisations syndicales ont été fixées ?

Non

6. Les mécanismes et les règles articulant le Smic et les salaires conventionnels, notamment l'interdiction d'une indexation sur le Smic et la nécessité de réviser par la négociation les minima tombant sous le Smic, vous paraissent-ils satisfaisants et adaptés au marché du travail actuel ?

Ils ne sont pas satisfaisants dans la mesure où l'obligation de négocier plusieurs fois par an sur les NAO s'effectue au détriment d'autres sujets tout aussi importants et structurants.

En outre, cela génère une forme de tension sociale et s'avère chronophage.

Il faut enfin relever que la non-indexation n'empêche pas l'écrasement des grilles conventionnelles car des revalorisations en linéaire ne sont pas toujours possibles.

Et parfois, les négociations visent à rattraper le nouveau montant du SMIC ce qui revient à une indexation de fait.

L'effet inverse consiste à augmenter très significativement à un moment de l'année pour éviter de revenir en NAO à brève échéance. Pour exemple, en TRM, un accord a été signé à +5.4% de revalorisation sur les minima conventionnels à échéance du 1<sup>er</sup> décembre 2023 pour d'une part, intégrer la hausse dans les indices du Comité national routier (qui sert de référence aux négociations tarifaires entre les transporteurs et leurs clients), et d'autre part assurer une stabilité des grilles jusqu'au NAO de l'automne 2024.



7. Au sein de votre branche, quelle est la durée moyenne d'une négociation sur les salaires ? Quels sont les principales difficultés rencontrées au cours de ces négociations ? Quels sont les principaux freins à ces négociations et quelles propositions feriez-vous pour les faciliter ? Quelles difficultés l'inflation fait-elle peser sur ces négociations (contenu, périodicité, climat social, etc.) ?

La durée moyenne d'une négociation salariale de branche oscille entre 3 et 6 mois.

Les difficultés identifiées sont les suivantes :

-revendications plus élevées que les mandats détenus (les mandats n'étant eux-mêmes pas toujours aisés à obtenir pour les négociateurs des organisations professionnelles) ;

-ce type de négociations, à forte portée symbolique, peut aisément être « politisée » et engendre des formes de crispation ainsi qu'un climat social tendu.

En cas de fortes difficultés dans les négociations salariales, constat est fait d'une propension à bloquer les négociations sur d'autres sujets (y compris fondamentaux comme des sujets sur la santé/sécurité au travail) dans l'attente de signature.

8. Pour les négociations salariales, avez-vous recours à des appuis extérieurs (cabinet de conseil, avocats...) ? Dans quelles mesures estimez-vous disposer des informations nécessaires à la négociation ? De même, quelles sont les ressources à la main des partenaires sociaux pour évaluer les mutations du secteur en vue de réviser les classifications ?

Les différents secteurs n'ont pas recours à un appui extérieur pour les négociations salariales. En revanche, pour les classifications, trois secteurs ont recours à un consultant extérieur. Un outil précieux est aussi l'étude prospective du rapport OPTL (OPMQ de branche)

Les négociations salariales s'appuient sur les données économiques générales, les données du Comité national Routier (CNR) Données économiques du CNR, étude prospective du Rapport OPTL (OPMQ de la Branche).

La branche s'appuie également sur ses propres travaux : le rapport OPNC (Observatoire paritaire de la négociation collective) et le rapport OPTL.

Ces deux dernières années, les augmentations successives du SMIC n'ont pas permis de disposer de tous les éléments car il fallait s'inscrire urgemment dans une logique de rattrapage.

Le lien est fait entre les classifications, les rémunérations, et l'égalité professionnelle.

9. Selon vous, quel devrait être le délai minimum entre l'intervention d'une revalorisation du Smic et la conclusion d'un accord de branche visant à rattraper cette revalorisation (lorsque le salaire minimum hiérarchique est tombé sous le Smic) ?

Il est difficile de fixer un délai minimum car cela dépend du calendrier de travail. En revanche, le délai entre la signature de l'Accord et son extension devrait être le plus court possible, surtout quand il y a signature de l'ensemble des OP et la majorité des OS. Au plus rapide, il faut deux mois et demi ce qui est encore trop long.

L'administration affiche son obligation de le faire en 2 mois mais ce n'est pas le cas. Les textes réglementaires prévoient que si le délai est dépassé, cela vaut rejet. Mais il est arrivé que des extensions soient faites plusieurs mois après....





10. Quelle appréciation faites-vous des mesures de la loi « pouvoir d'achat » du 16 août 2022 qui a réduit à 45 jours, au lieu de 3 mois, le délai au terme duquel, à défaut d'initiative patronale, une organisation syndicale représentative peut demander l'ouverture d'une négociation de branche sur les salaires lorsque les minima conventionnels sont inférieurs au Smic et qui a prévu que la faiblesse de l'activité conventionnelle d'une branche sur les salaires minima pouvait constituer un motif de fusion de branches sur décision du ministre du travail ?

Nous considérons que la branche n'est pas concernée dans la mesure où le dialogue conventionnel est actif/réel et les demandes d'inscription de négociation à l'ordre du jour sont prévues par les dispositions conventionnelles.

11. Quelle est la date de la dernière révision de la grille de classification au sein de votre branche professionnelle ? La révision des classifications de branche constitue-t-elle selon vous un bon levier de revalorisation des salaires ? Quels sont les freins à la révision des classifications de branche ? Le droit du travail devrait-il selon vous encadrer davantage les obligations de négocier en matière de classifications ?

En ce qui concerne les classifications, il n'y a pas de négociations sur ce sujet au niveau de la Branche entière, il y en a secteurs par secteurs :

- Le secteur du Déménagement a entièrement revu ses classifications en passant d'un dispositif Parodi à un dispositif basé sur des critères classants, accord signé en 2018 et étendu en 2019. Les retours terrain sont positifs et seulement quelques ajustements en marge sont à prévoir. Ce travail sera mené courant 2024 en principe.
  - Le secteur du Transport sanitaire a revu ses grilles en 2022 (accord étendu en 2022)
  - Le secteur du Transport routier de Marchandises est en train de réaliser un travail de refonte global, en passant d'un dispositif Parodi à un dispositif basé sur des critères classants.
  - Il en est de même pour le secteur des Prestations logistiques.
  - Le secteur du Transport routier de voyageurs va reprendre en 2024 le chantier global qui a été gelé en 2020. Ce secteur a en parallèle continué à enrichir ses emplois par des accords sur l'emploi conducteur accompagnateur « transport de personnes à mobilité réduite
  - Le secteur du Transport de fonds a également travaillé sur la question, a précisé ses emplois en 2022 et a repris le chantier en 2024.
- Pour la refonte des classifications dans certains secteurs, il a été fait appel à un intervenant extérieur le Cabinet P2F.

Il ne faut pas considérer que l'évolution du système de classifications conventionnelles constitue automatiquement un bon levier car il n'existe pas d'automatisme dans la revalorisation financière des taux horaires et la modernisation des classifications.

Plusieurs freins, classiques, sont identifiables :

- appréhension du changement et peur de l'inconnu ;
- vision techniquement restrictive car principalement financière (Peu de perception d'un parcours professionnel, passerelles, évolution de carrière...);
- crainte d'une désorganisation des process internes mis en place par les entreprises





et ayant permis des équilibres sociaux (rédaction des contrats de travail, etc) ;  
- crainte de recours contentieux et d'une insécurité juridique

Plus globalement, même si une révision des classifications devrait permettre un dialogue entre les salariés et les employeurs, il y a beaucoup de crainte à engager un tel dialogue qui peut mener à des discussions sans fin sur les emplois occupés.

12. Au niveau de l'entreprise, les règles relatives à la négociation sur les salaires vous semblent-elles appliquées et adaptées ?

Oui même s'il n'y a pas beaucoup de remontée en la matière. Les entreprises envisagent la branche comme une sorte de référent à partir duquel elles peuvent disposer de visibilité de leurs négociations d'entreprises.

C'est la raison pour laquelle elles sont très attachées aux négociations salariales de branche, au-delà des seuls aspects de distorsion de concurrence.

13. Les entreprises s'approprient-elles facilement les grilles salariales et les classifications définies au niveau de la branche ? Quels sont les effets réels des accords salariaux sur la détermination du salaire entre l'employeur et le salarié ?

L'exemple du déménagement qui a revu ses classifications il y a 5 ans permet de constater qu'il n'y a pas de retour négatif des entreprises. La situation est la même en transport sanitaire mais l'accord est plus récent.

14. Observez-vous, dans votre secteur d'activité, une augmentation de la part des salariés rémunérés au niveau du Smic ?

En transport de marchandises et particulièrement sur les postes de conduite, il n'y quasiment pas de salariés au SMIC car le volume d'heures travaillées est élevé. Les heures sont majorées à +25% à compter de la 152<sup>ème</sup> heure et à 50% à compter de la 187<sup>ème</sup> heure (et impossibilité de payer moins ces heures supplémentaires...réponse 2).

D'autres secteurs sont à 35h et ont même une différenciation entre les personnels ayant une ancienneté de +6 mois et moins de 6 mois. Sur ces derniers, les personnels sont très proches du SMIC. Il s'agit souvent d'intérimaire ou de CDD.

15. Comment les négociations salariales s'articulent-t-elles avec les négociations relatives au partage de la valeur ? Ces outils sont-ils un frein aux négociations salariales ?

Ces outils ne sont pas des freins. Mais la notion de partage de valeur est mieux perçue par des accords d'intéressement/participation.

Or, les accords de branche en la matière n'étant pas normatifs (seuls des accords-cadres peuvent être conclus au niveau de la branche), les organisations syndicales ne veulent pas engager des négociations sur le sujet.

Aux yeux de la FNTR, il est dommageable que certains accords aient perdu leur caractère normatif car seules les entreprises disposant de structures de dialogue sociale peuvent conclure des accords et pas les plus petites entreprises.

Cela exclut nombre de salariés de dispositifs intéressants et cela crée des distorsions



de concurrence dans la branche.

Le contrôle des accords et l'appui au dialogue social effectués par les services de l'État vous paraissent-ils satisfaisants ?

Une simplification administrative est clairement souhaitable. Il convient de raccourcir les délais d'extension en cas d'accords signés par la majorité des Organisations Professionnelles et la majorité des organisations syndicales.

\* \*

\*

16. Quelles propositions formuleriez-vous pour faciliter les négociations de branche et d'entreprise sur les salaires ?

Une réflexion est à mener sur le fait de soumettre les plus bas salaires et donc ceux les plus proches du SMIC aux allègements généraux de charges. C'est une trappe à bas salaires. Si les allègements portaient sur des salaires intermédiaires, il y aurait un effet certain sur le pouvoir d'achat et sur la capacité des entreprises à relever les niveaux de rémunération.

17. Avez-vous d'autres observations à formuler concernant les négociations salariales ?

En transport routier de marchandises, la FNTR est la seule des organisations professionnelles représentatives à signer l'intégralité des accords salariaux post-crise sanitaire. Et ce malgré, un contexte économique très incertain et des contraintes de concurrence européenne.

Au-delà des salaires, la reconnaissance et la valorisation des métiers passent par un travail sur les conditions de travail. Dans le TRM, le travail doit porter sur l'interdiction de la participation des conducteurs aux opérations de chargement et de déchargement (comme en Espagne et au Portugal), une amélioration des conditions d'accueil des conducteurs, la santé et la sécurité.

***Nous vous remercions de nous faire parvenir vos réponses par écrit,  
au plus tard le 19 mars 2024, aux adresses suivantes :***

***[c.luzerne@senat.fr](mailto:c.luzerne@senat.fr)***

***[s.naveau@senat.fr](mailto:s.naveau@senat.fr)***

***[b.bellahnid@senat.fr](mailto:b.bellahnid@senat.fr)***

***[contact.sociales@senat.fr](mailto:contact.sociales@senat.fr)***