



Commission économique pour l'Europe**Comité des transports intérieurs****Groupe de travail des transports par voie navigable****Groupe de travail de l'unification des prescriptions techniques et de sécurité en navigation intérieure****Soixante-troisième session**

Genève, 3-5 juillet 2023

Point 2 de l'ordre du jour provisoire

Atelier « Faire face aux défis ayant trait au marché du travail et rendre le secteur plus attractif »**Note d'information relative à l'atelier****Communication de la Plateforme européenne du transport par voie navigable et de la Fédération européenne des travailleurs des transports*****I. Introduction**

1. Les changements et les évolutions qui ont eu lieu en Europe au cours des dernières décennies ont eu des répercussions sur le transport par voie navigable. L'ouverture de l'Europe de l'Est et de l'ensemble du Danube à l'économie internationale et l'élargissement de l'Union européenne (UE) ayant conduit à sa composition actuelle revêtent une importance particulière. Ces évolutions ont eu des conséquences pour l'ensemble du secteur, le marché du travail, les registres des bateaux et l'emploi.

2. La part des citoyens d'Europe de l'Est (en particulier de Bulgarie, Hongrie, Roumanie, Slovaquie et Tchéquie) employés dans le secteur a augmenté. Les pays concernés ont une tradition en matière d'emploi de bateliers et de conducteurs dans le secteur du transport par voies de navigation intérieures, ou se présentent comme une source de main-d'œuvre à bas coût pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Le personnel navigant est présent dans l'ensemble du secteur du transport par voies de navigation intérieures, où 80 % du trafic se concentre sur le Rhin et ses affluents. Le Danube et le Main constituent l'épine dorsale du corridor Rhin-Danube du réseau transeuropéen de transport (RTE-T), qui est la principale liaison liaison Est-Ouest traversant l'Europe continentale.

3. La création de la Communauté des transports¹, qui a marqué le lancement d'intenses négociations entre une grande partie de la région des Balkans et la Commission européenne concernant l'application de l'acquis de l'UE en matière de transport, a entraîné un

* Le présent document a été soumis après la date prévue afin que l'information la plus récente puisse y figurer.

¹ www.transport-community.org.



élargissement de facto de la sphère d'influence de l'UE dans le domaine des transports. Cela concerne également la navigation intérieure, car le réseau de voies navigables interconnectées s'étend au-delà de cette région. Parallèlement, les possibilités de transférer des bateaux d'un registre à un autre se sont multipliées, surtout depuis l'élargissement de l'UE en 2005.

4. Le secteur des croisières fluviales a connu une croissance rapide. La flotte de bateaux de croisière fluviale en Europe s'est développée de manière continue depuis 2004 et le taux de construction de nouveaux bateaux est élevé. En 2019, 19 nouveaux bateaux de croisière fluviale sont entrés sur le marché dans l'UE. Le nombre de bateaux de croisière naviguant sur les fleuves dans l'UE a augmenté de 55 % entre 2012 et 2019, pour atteindre 378 unités en 2019, selon le rapport thématique intitulé « The European Inland Navigation Sector Labour Market » (Le marché du travail dans le secteur de la navigation intérieure en Europe), publié par la Commission centrale pour la navigation du Rhin (CCNR) en février 2021².

5. Au cours des vingt dernières années, environ 5 500 nouveaux lieux de travail sur des embarcations ont été créés. L'emploi dans le secteur des croisières fluviales se concentre sur les deux principaux bassins fluviaux, le Rhin et le Danube, qui sont émaillés de zones historiques, telles que la section allemande du Rhin entre Cologne et Heidelberg et la section navigable allant de Nuremberg (Allemagne) à Budapest. En termes de taux d'emploi, l'association européenne des croisières fluviales IG RiverCruise³ estime qu'environ 12 000 personnes exercent actuellement des activités liées à l'hébergement et à la gastronomie sur les bateaux de croisière fluviale européens, contre 2 500 personnes travaillant dans le domaine de la navigation.

6. Depuis la fin des années 1990, de plus en plus d'entreprises ont délocalisé des emplois dans des pays dans lesquels les régimes de sécurité sociale ou d'impôt sur le revenu sont moins onéreux. Le Luxembourg et la Suisse ont été les premiers à s'engager sur cette voie ; le Luxembourg a attiré principalement des bateaux de marchandises et la Suisse des bateaux de croisière fluviale. Les employeurs pouvaient offrir aux employés le même salaire net et l'accès à un régime de sécurité sociale complet à des coûts inférieurs d'environ 30 % à ceux de l'Allemagne ou des Pays-Bas. Les deux pays sont Parties contractantes à l'Accord de 1979 sur la sécurité sociale des bateliers rhénans ; la Suisse est également membre de la CCNR et Partie contractante à l'Accord de 1954 concernant les conditions de travail des bateliers rhénans.

7. Le cadre législatif de l'UE relatif à la réglementation régissant les équipages dans le secteur de la navigation intérieure a été élaboré pour faire face à la situation actuelle. Des actes législatifs fondamentaux ont été récemment adoptés et mis en application, et d'autres propositions de textes législatifs axés sur une nouvelle réglementation relative aux équipages à l'échelle de l'UE sont en cours d'élaboration. Il s'agit en particulier des textes suivants :

- Directive 2014/112/UE du Conseil du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)⁴ ;
- Directive (UE) 2017/2397 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2017 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine de la navigation intérieure et abrogeant les directives du Conseil 91/672/CEE et 96/50/CE⁵.

8. En conclusion, après l'ouverture de l'Europe de l'Est et de toute la région du Danube à l'économie internationale, de nouvelles possibilités sont apparues et les pratiques et les intérêts commerciaux ont bénéficié de nouvelles possibilités qui placent les employés, les syndicats et les organismes de contrôle face à un certain nombre de défis. Le secteur pâtit de l'absence d'un cadre juridique global et harmonisé au niveau international dans le domaine du travail et de la sécurité sociale, et la situation ne fait qu'empirer. On peut citer notamment les exemples suivants : a) Gyro, la fausse agence néerlandaise de recrutement d'équipages

² https://inland-navigation-market.org/wp-content/uploads/2021/02/Thematic-report_EN_web_BD.pdf.

³ Interessengemeinschaft (groupe d'intérêt) ; www.igrivercruise.com.

⁴ OJ L 367, 23 décembre 2014, p. 86 à 95.

⁵ OJ L 345, 27 décembre 2017, p. 53 à 86.

dont les agissements ont donné lieu à des poursuites judiciaires immédiates aux Pays-Bas ; b) le recrutement indirect de membres d'équipage ; c) le recrutement de ressortissants de pays tiers soumis à des conditions de travail équivoques, facilité par certains centres de formation aux Philippines.

II. Sécurité sociale

9. Des problèmes liés à la sécurité sociale des membres d'équipage des bateaux de navigation intérieure peuvent se poser dans les pays de l'UE qui n'ont pas d'activités de navigation intérieure sur leur territoire. C'est le cas de Chypre et de Malte, qui ne relèvent pas de la législation européenne susmentionnée pour des raisons purement géographiques car ces deux pays sont des îles et n'ont pas, de fait, de cours d'eau et de canaux navigables.

10. Cependant, ces deux pays autorisent l'inscription de bateaux de croisière fluviale dans leurs registres maritimes ou octroient des licences permettant de recruter du personnel pour des opérations de croisière fluviale sans avoir de lien direct avec les activités qui se déroulent dans le centre de l'Europe continentale. La législation sociale et le droit du travail chypriotes et maltais sont utilisés pour augmenter les marges bénéficiaires aux dépens des membres d'équipage, qui se trouvent privés de couverture sociale et de prestations à long terme telles que la pension de retraite. Les nouveaux rôles que jouent Chypre et de Malte en tant qu'États du pavillon ou États d'origine ont des répercussions sur la sécurité sociale des employés.

11. Il est également important d'attirer l'attention sur les arrêts de la Cour de justice de l'UE qui précisent qu'aucune organisation d'entreprise ne peut avoir pour objectif de limiter les droits sociaux des employés⁶.

12. Ces dernières années, un nombre croissant de bateaux fluviaux ont été inscrits au registre maritime de Malte. L'ETF n'a pas été en mesure de déterminer si les réglementations en matière de santé et de sécurité et les conditions de travail des équipages sont dûment contrôlées et appliquées sur ces bateaux ni quel est l'organisme responsable de ces questions. En l'absence de législation relative à la navigation intérieure dans l'État du pavillon, il n'est même pas certain que les autorités maltaises soient tenues de faire appliquer la législation maltaise en matière de travail, de sécurité sociale, de santé et de sécurité à bord de ces bateaux.

13. Alors que Malte est devenu un nouvel État du pavillon sur les cours d'eau européens, l'ETF n'a pas constaté de croissance du nombre d'employés sous contrat de travail établi à Malte. En revanche, Chypre est devenu un nouvel État d'origine pour des milliers d'employés du secteur de la navigation intérieure. Certaines entreprises ont réellement établi des bureaux à Chypre, mais la plupart d'entre elles ont créé des sociétés boîtes aux lettres qui font office d'employeurs. De nombreuses agences de placement utilisent des contrats établis à Chypre.

14. Le système de sécurité sociale chypriote n'offre pas la même protection que les systèmes établis de longue date en Europe occidentale et les responsabilités liées à l'impôt sur le revenu incombent uniquement aux salariés. L'ETF n'a pas été en mesure de déterminer de manière concluante dans quelle mesure le droit du travail chypriote et la protection qu'il offre peuvent être étendus aux citoyens d'autres États travaillant sur des bateaux de navigation intérieure immatriculés sous un autre pavillon et opérant dans un État tiers.

15. Dans certains cas, des entreprises exploitent des bateaux sous pavillon maltais et utilisent des contrats de travail chypriotes. Cela peut conduire à des situations indésirables dans lesquelles les citoyens d'un pays européen (ou d'un pays non européen) qui sont employés sous contrat chypriote par une agence d'un autre pays européen pour travailler sur un bateaux maltais doivent se tourner vers un tribunal chypriote pour obtenir réparation.

16. Il est difficile de déterminer quelles dispositions s'appliquent aux équipages des bateaux inscrits dans les registres des navires de haute mer de Chypre et de Malte : il pourrait

⁶ Affaire C-610/18, par. 69, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0610> ; affaire C-29/10, art. 6 2) de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, du 19 juin 1980, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62010CJ0029>.

s'agir soit de la réglementation maritime, soit des normes et standards de navigation intérieure définis dans les règlements de l'UE, du Comité européen pour l'élaboration de standards dans le domaine de la navigation intérieure (CESNI) et de la CCNR, ainsi que dans d'autres documents pertinents. En outre, ces deux pays n'ont pas le statut d'observateur auprès de la CCNR et du CESNI. L'ETF estime que la pratique actuelle consistant à utiliser le registre maltais ou les contrats de travail chypriotes, ou les deux à la fois, pour les membres d'équipage a des conséquences négatives pour les deux États.

17. En outre, le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale⁷ a une portée considérable, car les employés devront payer des cotisations de sécurité sociale dans les pays dans lesquels est exercée leur activité principale, par exemple l'Allemagne, l'Autriche ou la Hongrie.

18. Si l'emploi dans ce secteur est réservé aux citoyens de l'UE ou des États membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE), la question des permis de travail ne se pose pas. Cependant, une proportion croissante du personnel concerné est issue de pays situés en dehors de l'UE et de l'AELE, par exemple la Chine, la Fédération de Russie, l'Inde, l'Indonésie, les Philippines et la Serbie. Il semblerait que les États du pavillon et les États d'origine dans lesquels les contrats de travail sont établis n'exercent aucun contrôle sur l'emploi de leurs ressortissants, ce qui a une incidence sur l'immigration, le régime des visas, la mobilité et les conditions de travail de ces travailleurs, et il est difficile de déterminer quelles réglementations s'appliquent à leur salaire, leurs horaires de travail, leur assurance sociale et d'autres aspects de leur contrat de travail.

19. Les acteurs clefs de la police de la navigation et de la gouvernance des relations de travail s'efforcent d'améliorer la situation :

- Le réseau européen de services de police de la navigation, Aquapol⁸, et la police de la navigation allemande basée en Bavière sont très actifs dans ce domaine ; ils ont déclaré que la législation devrait empêcher le dumping social et l'exploitation abusive des travailleurs, y compris l'esclavage et la traite des êtres humains ;
- Ce sujet a été inscrit à titre permanent à l'ordre du jour du Comité de dialogue social sectoriel pour le transport par voies navigables intérieures, qui rassemble les partenaires sociaux européens⁹, afin de rappeler à la Commission européenne les répercussions considérables des vides juridiques qui ne sont pas comblés. Les partenaires sociaux européens se sont réunis avec la Commission européenne en 2018 et 2019 afin d'apporter une solution à cette situation, malheureusement sans succès ;
- Les services de police de la navigation souhaiteraient que le cadre juridique soit plus clair en ce qui concerne la législation appliquée, ainsi que les droits et la protection des travailleurs.

III. Conditions de concurrence équitables dans le secteur du transport par voie navigable

20. En raison du caractère international du transport par voie navigable, il est difficile d'instaurer des conditions de concurrence équitables dans le secteur, dans la mesure où l'objectif visé par les diverses réglementations consiste à garantir cette équité pour toutes les sociétés de transport en Europe. À titre d'exemple, on peut citer la directive (UE) 2017/2397 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2017 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine de la navigation intérieure et ses actes délégués, qui visent à :

⁷ *OJ L 166*, 30 avril 2004, p. 1 à 123.

⁸ www.aquapol-police.org.

⁹ *Note du secrétariat* : les termes « partenaires sociaux européens » désignent les organisations actives au niveau de l'UE qui participent au dialogue social européen, prévu par les articles 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ; www.eurofound.europa.eu/topic/social-partners.

- Promouvoir l'employabilité des membres d'équipage et la mobilité de la main-d'œuvre au sein du secteur ;
- Établir des conditions de concurrence équitables ;
- Préparer le secteur à faire face aux défis futurs.

21. Le processus de vérification de la conformité et d'évaluation de la transposition de la directive montre que nombre de questions demeurent non résolues. Alors qu'un grand nombre d'États membres de l'UE avaient initialement choisi de ne pas participer, la Commission européenne a adopté une position très claire selon laquelle tous les pays de l'UE, à l'exception de Chypre et de Malte, sont tenus de transposer la directive dans leur législation nationale : les pays qui sont au cœur de la navigation intérieure devront transposer la directive dans son intégralité, tandis que les autres pays pourront s'en tenir à une transposition partielle.

22. Toutefois, la huitième réunion du Groupe d'experts des questions sociales dans le domaine de la navigation intérieure, relevant de la Commission, qui s'est tenue le 28 novembre 2022 à Bruxelles, a permis de constater qu'un grand nombre de questions demeuraient floues pour les États membres de l'UE en ce qui concernait le certificat de qualification de l'Union et la base de données européenne des équipages, tant sur le plan pratique que sur le plan de l'interprétation.

23. Au sein de l'UE, il existe des directives et des réglementations relatives à la sécurité sociale, aux taxes, aux conditions de travail, aux aspects techniques et à d'autres questions pertinentes. Toutefois, en raison des différences qui existent entre les pays européens, l'élaboration et la mise en application de ces législations et réglementations n'est pas chose aisée. Le recensement et l'élimination des goulets d'étranglement, aussi bien par les employeurs que par les employés, constituent des éléments importants de la mise en place de conditions de concurrence équitables.

IV. Formation et enseignement

24. Une formation et un enseignement de qualité constituent des facteurs essentiels pour améliorer l'attractivité générale du secteur, ce qui revêt une importance capitale si l'on veut relever le défi ambitieux d'occuper une plus grande part du marché global du transport et de la logistique. Bien que beaucoup de temps, d'énergie et de ressources soient investis pour concevoir et structurer la formation et l'enseignement dans le secteur de la navigation intérieure, une gestion efficace et systématique fait néanmoins toujours défaut. Le fait que la formation et l'enseignement soient désormais axés sur les qualifications et les compétences permet d'améliorer de manière globale l'employabilité et la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur du transport par voie navigable en Europe. Cependant, les apprentis ne suivent généralement leur formation et leur enseignement que dans leur pays d'origine et il existe d'importantes différences entre les divers établissements de formation.

25. En 2019, le CESNI a adopté des normes relatives aux examens pratiques harmonisés à l'échelle européenne¹⁰. Ces examens concernent à la fois le niveau de commandement (conducteur) et le niveau opérationnel (matelot, maître-matelot, timonier). Le groupe de travail du CESNI sur les qualifications professionnelles est allé plus loin en élaborant également des modèles d'examens. Ceux-ci constitueront des outils permettant aux commissions d'examen d'assurer des conditions de concurrence équitables dans la navigation intérieure européenne.

26. Des prescriptions minimales appropriées ont été définies pour les examens pratiques obligatoires de qualification pour la navigation au radar et les experts en matière de navigation pour le transport de passagers, ainsi que pour la manipulation du gaz naturel liquéfié. Les normes s'appliquant aux examens pratiques pour les conducteurs de bateau ont été complétées par un module supplémentaire d'examen pratique des qualifications au niveau opérationnel pour les nouvelles recrues, destiné aux candidats qui n'ont pas suivi de

¹⁰ Standard européen pour les qualifications en navigation intérieure (ES-QIN).

programme de formation agréé au niveau opérationnel ou qui n'ont pas encore réussi les examens permettant d'attester qu'ils disposent des compétences requises pour être matelot.

27. Le CESNI a également élaboré des normes relatives à l'homologation des simulateurs, qui contiennent des prescriptions techniques et fonctionnelles uniformes s'appliquant aux simulateurs utilisés pour l'évaluation des compétences des conducteurs de bateaux ainsi que pour l'autorisation de naviguer au radar. Ces prescriptions contribuent à la nouvelle approche consistant à mettre en place des examens pratiques reconnus à l'échelle internationale.

28. Dans le cadre de divers projets tels que COMPETING (Competence Based Education and Training for Inland Navigation)¹¹ et PLATINA 3¹², les établissements de formation et les parties prenantes du secteur mettent au point un très grand nombre de matériels afin d'ouvrir la voie à des conditions de concurrence réellement équitables en matière de formation et d'enseignement dans le secteur de la navigation intérieure. Étape par étape, les matériels sont progressivement améliorés, aussi bien en termes de conception que d'importance et de qualité. Ils comprennent notamment des manuels d'apprentissage, des cours de formation des formateurs, des modèles d'examen, des listes de vérification et bien d'autres choses encore.

29. Afin de s'adapter efficacement à l'évolution majeure des qualifications et des compétences au cours des quinze prochaines années et au-delà, il est nécessaire d'établir un centre de coordination des formations dans le secteur du transport par voie navigable en Europe. S'il bénéficie d'un financement approprié au niveau de l'UE, un organisme permanent tel que le Réseau éducatif du transport par voie navigable (EDINNA) pourrait se charger d'évaluer en permanence les qualifications et les compétences et de les réajuster en fonction des nouvelles réalités observées dans le secteur.

30. La définition des qualifications et des compétences n'est pas une tâche figée. Il s'agit au contraire d'un processus en constante évolution qui requiert un soin et une attention permanents. Une approche au cas par cas ou projet par projet en matière de formation et d'enseignement va à l'encontre d'une viabilité à long terme. En outre, l'employabilité pourrait être améliorée à l'échelle du secteur tout entier grâce à des programmes d'échanges pour les étudiants et les apprentis visant à les préparer à la nature internationale et transfrontière de leur carrière future. Grâce à un ajustement permanent entre l'offre et la demande dans le domaine de la formation et de l'enseignement, la perspective d'une évaluation appropriée de la qualité de l'ensemble des cours de formation dispensés en Europe et ailleurs pourrait enfin se profiler à l'horizon.

V. Outils numériques et application de la législation

31. Un appel clair est lancé en faveur d'une plus grande flexibilité dans le transport par voie navigable. Plus le secteur devient transparent concernant son mode de fonctionnement, plus il est possible de soutenir la mise en place de systèmes flexibles. Dans le cadre de la stratégie de mobilité durable et intelligente de l'Union européenne¹³, deux nouvelles initiatives législatives concernant les emplois et les qualifications dans le secteur de la navigation intérieure ont été annoncées :

- Outils numériques pour l'enregistrement et l'échange d'informations relatives aux équipages et aux bateaux de navigation intérieure ;
- Prescriptions en matière d'équipage.

32. L'initiative portant sur l'utilisation des outils numériques a pour objectif d'obliger les opérateurs à enregistrer en temps réel les données relatives aux activités des membres d'équipage et des bateaux et à les rendre accessibles sur une plateforme partagée consultable par des utilisateurs autorisés. Actuellement, ces données sont consignées sur papier dans des registres de service et des journaux de bord difficilement contrôlables par les autorités et qui ne sont pas protégés de manière fiable contre les manipulations. Par conséquent, la pratique actuelle peut avoir une incidence néfaste tant sur la sécurité de la navigation que sur les

¹¹ www.iwt-competencies.eu/competing.

¹² <https://platina3.eu>.

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0789>.

conditions de concurrence équitables dans le secteur ; elle pourrait aussi entraîner une détérioration des conditions de travail susceptible de nuire à l'attractivité du secteur.

33. L'objectif est de mettre en place l'utilisation d'un « tachygraphe intelligent » dans le domaine du transport par voie navigable. Cela permettra de réduire la charge administrative et de favoriser l'utilisation et l'acceptation des documents électroniques ainsi que d'autres procédés numériques, tout en améliorant l'application de la législation relative aux équipages, au temps de travail et aux qualifications professionnelles.

34. Les prescriptions en matière d'équipage pour la navigation intérieure sont établies par la législation nationale et par les règlements de la CCNR et ne sont actuellement pas définies au niveau de l'UE. En outre, ces prescriptions ont été conçues pour des flottes plus anciennes et ne tiennent pas compte des nouvelles technologies et pratiques de travail qui modifient la charge de travail à bord. Le secteur a besoin d'un cadre juridique international souple et tourné vers l'avenir, qui établisse des prescriptions en matière d'équipage et s'appuie sur une capacité de contrôle numérique fiable et en temps réel.

35. Le transport par voie navigable ne peut pas se permettre de rater le tournant de la modernisation, alors que d'autres modes de transport progressent rapidement et de diverses manières sur la voie de la transition numérique. L'initiative devrait contribuer à tirer pleinement parti du potentiel encore inexploité des voies de navigation intérieures.

36. Il est temps que le transport par voie navigable en Europe puisse être contrôlé de façon numérique grâce à la mise en place des éléments suivants :

- « Un système – une base de données », reprenant toutes les informations utiles sur les bateaux, les cargaisons, l'équipage à bord, les qualifications et certifications professionnelles, et les temps de travail et de repos ;
- Des outils numériques et intelligents qui n'enregistrent pas seulement le temps de navigation, mais également les heures de repos et de travail obligatoires ;
- Un accès à distance à toutes les données pertinentes afin de renforcer le contrôle de l'application de la législation ;
- Une mise en application efficace afin de garantir des conditions de concurrence réellement équitables pour tous les travailleurs ;
- Un système uniforme et unique établi au niveau de l'ensemble du secteur européen du transport par voie navigable et permettant de garantir la transparence, la facilité d'utilisation, le contrôle et la lutte contre les infractions.

VI. Transition numérique et automatisation

37. Le transport par voie navigable est un mode de transport traditionnel par nature, mais il dispose toutefois d'un énorme potentiel encore inexploité. La transition numérique et l'automatisation pourraient permettre à ce secteur de déployer enfin sa pleine capacité. Divers projets et activités sont mis en œuvre dans ce domaine. La société Seafar (Flandres, Belgique), qui assiste et exploite des bateaux sans équipage et à équipage réduit¹⁴, constitue la meilleure illustration du fait que les bateaux commandés à distance n'appartiennent plus au domaine de la science-fiction.

38. Toutefois, l'ETF émet certaines réserves quant à la pertinence de s'appuyer sur la seule expérience de Seafar pour élaborer les futures normes en matière d'automatisation. Tous les projets pilotes en cours ayant été exécutés soit sur un trajet prédéfini à faible trafic, soit sur une distance très courte avec un trafic dense, ils ne peuvent pas être extrapolés à l'ensemble des situations et itinéraires. Au cours de la phase de transition, lorsque les bateaux seront commandés en partie à bord et en partie depuis un centre de contrôle à distance, il sera de la plus haute importance qu'une communication complète et transparente soit assurée afin de garantir la sécurité.

¹⁴ *Note du secrétariat* : de plus amples informations à ce sujet sont disponibles dans le document ECE/TRANS/SC.3/2020/12.

39. La plateforme technologique Waterborne¹⁵, plateforme européenne de recherche et d'innovation dédiée aux entreprises actives dans le domaine du transport par voie navigable, a élaboré une feuille de route relative au transport connecté et automatisé. La plateforme considère que l'automatisation fait partie des possibilités liées à la transformation numérique offertes au secteur et qu'elle n'est pas synonyme de navigation « sans équipage ». L'augmentation du trafic maritime et par voie navigable, ainsi que de la durée de vie des bateaux, met en relief la nécessité de réduire le risque d'accidents et d'améliorer la sécurité des bateaux, des équipages, des cargaisons et des passagers. En outre, en vue de soutenir la compétitivité du secteur européen du transport par voie navigable dans une perspective mondiale, il sera nécessaire de renforcer l'intégration entre les parties prenantes afin d'améliorer l'efficacité des opérations (navigation, manœuvres, manutention des cargaisons, etc.) et de faciliter la transition vers des emplois plus qualitatifs. Cette intégration peut être réalisée principalement grâce à l'automatisation et à la transformation numérique des opérations (gestion et partage des données). Parmi les résultats concrets de la plateforme, on peut citer sa contribution majeure au document intitulé « Report on vision and roadmap on pathway for automation and on board systems » (Rapport sur la perspective et le plan d'étapes en matière d'automatisation et de systèmes embarqués), établi dans le cadre du projet PLATINA 3.

VII. Normes de compétence applicables à la navigation automatisée

40. L'automatisation est un processus et ne se concrétise pas du jour au lendemain ; de nombreuses connaissances évolutives fondées sur l'expérience doivent être évaluées presque quotidiennement. Un travail utile est effectué dans le cadre du groupe de travail 3 du projet PLATINA 3 consacré à l'élaboration de normes de compétence destinées aux opérateurs à distance de systèmes embarqués ainsi que de cours de recyclage, mais il s'agit d'une première tentative qui repose sur les rares résultats disponibles actuellement. Seafar ne dispose pour l'instant que d'un modèle d'entreprise et d'un seul bateau pouvant être commandé à l'aide de systèmes numériques ; pour l'assistance de deuxième ligne, plusieurs bateaux sont sous la supervision d'un seul conducteur.

41. Il manque un chaînon dans ce processus : une procédure ou un organisme pouvant servir d'intermédiaire pour évaluer les nouvelles évolutions afin d'adapter les normes existantes aux nouvelles réalités. Sur ce point, il faudrait apporter des éléments de preuve fiables que la sécurité requise sera assurée.

42. La CCNR a récemment établi une procédure d'autorisation concernant les projets pilotes de navigation automatisée sur le Rhin¹⁶ qui pourraient nécessiter une dérogation aux prescriptions relatives aux équipages. Cette procédure comprend huit étapes et fait l'objet d'une description très détaillée ; elle pourrait constituer une base solide permettant de relever à l'avenir les défis liés à l'évolution rapide des normes et des besoins en effectifs. Étant donné que le CESNI s'attelle actuellement à l'élaboration d'une nouvelle réglementation sur les équipages, l'ETF suppose qu'une des nouvelles tâches du CESNI consistera à évaluer et à mettre à jour en permanence les normes relatives à l'automatisation et à la transition numérique.

43. La procédure élaborée par la CCNR comprend l'évaluation de plusieurs éléments :

- La description détaillée et précise de l'évolution de la charge de travail de tous les membres d'équipage afin de justifier la poursuite de la réduction du nombre de membres de l'équipage à bord ;
- L'utilisation appropriée des nouvelles technologies et des nouveaux équipements installés sur les bateaux ;
- La poursuite de l'utilisation des technologies et équipements déjà installés.

¹⁵ www.waterborne.eu.

¹⁶ www.ccr-zkr.org/files/documents/AutomatisationNav/Procedure_autorisation_fr.pdf.

44. Le secteur évolue dans le sens d'un renforcement de l'automatisation et de la transformation numérique. Personne ne sait exactement combien de temps durera cette période de transition, mais il se pourrait qu'elle soit plus longue que prévu. Jusqu'à récemment, en Europe, la navigation intérieure était le seul secteur des transports dans lequel il était possible de travailler dès l'âge de 16 ans et qui permettait l'apprentissage d'un métier par la pratique. Ce critère peu restrictif a toujours été favorable au secteur.

45. Actuellement, une grave pénurie de personnel qualifié se fait sentir dans toutes les branches d'activité du transport par voie navigable, et elle est aggravée par les progrès considérables réalisés dans le domaine de la transition numérique et de l'automatisation. Le secteur n'attire plus les jeunes, car leur conception de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale a changé par rapport à celle des générations précédentes.

46. Il faudra disposer de personnel pour constituer les équipages des bateaux, au moins pendant cette période transitoire assez longue, et il sera nécessaire de mettre à profit au maximum les connaissances, les aptitudes et les compétences disponibles dans le secteur. Une transition en douceur ne peut être assurée que si les entreprises s'engagent pleinement dans la voie de la durabilité sociale et de l'amélioration de la sécurité, entre autres aspects importants. Cela constitue une condition nécessaire pour assurer l'avenir de l'ensemble du secteur et des personnes qui y travaillent. Si tous les systèmes tombent en panne, ce qui arrive parfois, des exemples récents ont montré que les bateaux commandés à distance peuvent entrer en collision et causer de graves dommages ; pour cette raison, il faut encore pouvoir compter sur l'être humain.

47. Compte tenu des nouvelles normes en matière d'automatisation et de transformation numérique, il est nécessaire de disposer d'un plus grand nombre de travailleurs hautement qualifiés, tant à terre qu'à bord, contrairement à la situation passée où les seuils de qualification étaient peu élevés. Toutefois, il peut être difficile de convaincre les jeunes de se former à un métier qui risque de disparaître dans un avenir proche et qui sera remplacé par des processus automatisés. C'est pourquoi l'ETF encourage vivement toutes les parties prenantes à contrôler les conditions de travail de tous les membres d'équipage et à les améliorer dans la mesure du possible, en particulier pour ceux qui travaillent sur les bateaux.

48. L'ETF a formulé quelques observations sur les normes de compétence applicables aux bateaux automatisés :

- Pour les bateaux commandés à distance, l'ETF considère qu'en cas de réduction du nombre de membres d'équipage, la dernière personne à maintenir à bord devrait être un conducteur expérimenté, capable de sauvegarder le bateau et son chargement en cas de catastrophe sans mettre en danger les autres usagers de la voie navigable. Si un incident de ce type se produit sur une voie navigable importante, celle-ci peut être bloquée pendant un long moment, ce qui peut avoir des conséquences préjudiciables pour la réputation du secteur et pour la confiance dont il bénéficie ;
- Les conducteurs de bateau travaillant dans des centres de contrôle à distance doivent avoir un niveau de qualification et de compétence plus élevé qu'un conducteur ordinaire. L'opérateur du centre de commande à distance doit être capable de piloter tous les types de bateaux sur tous les types de voie navigable et dans toutes les conditions de navigation. Par conséquent, une longue expérience de la navigation (au moins dix à quinze ans) est une condition minimale et impérative ;
- Les compétences en matière de communication doivent être portées au plus haut niveau possible afin de garantir que les bateaux soient commandés à distance en toute sécurité ;
- De nombreuses questions relatives aux aspects juridiques et à la responsabilité ne sont pas encore résolues. Par exemple, il est nécessaire d'établir une procédure fiable de remplacement temporaire de l'opérateur à distance à son poste de travail afin de s'assurer qu'à tout moment, la responsabilité soit confiée de manière appropriée et bien définie à la personne remplaçant l'opérateur ;
- L'ETF rappelle sa position concernant la formation sur simulateur, qui peut être très utile mais ne peut remplacer que partiellement l'expérience de la navigation en conditions réelles.

49. Les 6 et 7 octobre 2022, l'ETF a organisé à Anvers (Belgique) un atelier sur la logistique maritime. Au cours de cet atelier, Seafar a défendu la position clairement établie selon laquelle huit heures de navigation par jour constituaient le maximum absolu pour les conducteurs lorsqu'ils pilotent un bateau à distance. Cependant, dans le cadre des débats sur les besoins en personnel, on considère que quatorze heures par jour constituent la nouvelle norme.

50. L'ETF est également préoccupée par la formation des apprentis dans la perspective de la future réduction des besoins en personnel. Si l'équipage à bord est réduit ou inexistant, hormis le conducteur, il n'est pas certain qu'il soit possible d'assurer une formation et une supervision de haute qualité des apprentis. Il conviendrait d'élaborer un système d'accompagnement de la formation adapté et systématique afin de combler cette lacune et d'encourager les apprentis à travailler dans le secteur. En témoigne le fait que sur les neuf apprentis formés en Belgique, deux ont été victimes d'un accident grave dans le cadre de leur travail à bord. Il faut sans tarder offrir des conditions d'apprentissage et de travail sûres à la jeune génération qui choisit d'embrasser une carrière dans le secteur du transport par voie navigable.

51. L'élément humain est le seul facteur suffisamment flexible pour assurer la transition entre la situation actuelle et l'automatisation qui prévaudra à l'avenir. L'ETF invite tous les intéressés à en tenir compte lorsqu'ils débattront des nouveaux systèmes et outils et des futures normes.

VIII. Renforcer l'attractivité générale du secteur

52. Selon le rapport thématique de la CCNR intitulé « The European Inland Navigation Sector Labour Market » (Le marché du travail dans le secteur de la navigation intérieure en Europe), l'emploi dans le secteur du transport par voie navigable a globalement connu une hausse au cours des dernières années (données de 2018) :

- Transport de marchandises : 23 520 personnes – on observe une augmentation en Europe occidentale, mais une diminution en Europe orientale ;
- Transport de passagers : 26 156 personnes – on enregistre une tendance positive sur le Rhin, le Danube et en Italie ; la croisière fluviale est une activité en plein essor.

53. La baisse de l'emploi dans le transport de marchandises en Europe orientale est due aux salaires globalement bas dans cette région par rapport à l'Europe occidentale (en 2017, le salaire mensuel moyen dans certains pays riverains du Danube se situait entre 602 et 872 euros par mois, alors qu'en Europe occidentale, il s'élevait à 2 780 euros dans le transport de marchandises et à 2 917 euros dans le transport de passagers). Cette situation a entraîné une migration massive de conducteurs de bateaux qualifiés d'Europe orientale vers l'Europe occidentale.

54. Les raisons les plus fréquentes de la pénurie importante de personnel dans le secteur sont les suivantes :

- Raisons techniques : l'avancée rapide de l'automatisation et de la transition numérique nécessite des compétences de pointe en matière de technologies de l'information et des communications ;
- Vieillesse du personnel, principalement dans la catégorie des capitaines indépendants en Europe occidentale ;
- Raisons sociales : la jeune génération préfère les emplois sur terre afin de pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

55. Selon l'ETF, les principaux éléments permettant de renforcer l'attractivité du secteur sont les suivants :

a) *Clarté juridique*

La pénurie de personnel est avant tout une question de politique publique. Les incertitudes juridiques importantes en ce qui concerne ce secteur d'activité (droit du travail

applicable, législation relative à la sécurité sociale) nuisent à l'attractivité du secteur. L'accent reste mis sur la viabilité économique, sans que l'on se soucie vraiment du personnel, de l'élément humain, qui est le seul facteur suffisamment flexible pour assurer la transition vers l'automatisation future.

b) *Capacité de contrôle accrue*

Hormis les règles de sécurité, les forces de l'ordre ne peuvent effectuer des inspections que sur peu d'éléments à bord. À l'avenir, le secteur européen du transport par voie navigable aura besoin de véritables outils et capacités de contrôle.

c) *Orientation future axée sur l'homme*

Tout est mis en œuvre pour favoriser l'aptitude à l'emploi à l'échelle de l'UE et se concentrer uniquement sur la navigation automatisée en ce qui concerne l'avenir. L'ETF rappelle que l'élément humain est le seul facteur suffisamment flexible pour assurer la transition vers l'automatisation future, et que des garanties tangibles sont donc nécessaires pour assurer la protection du personnel pendant cette période de transition.

d) *Normes du travail minimales au niveau mondial dans le secteur du transport par voie navigable*

Pour diverses raisons, le secteur du transport par voie navigable en Europe s'internationalise de plus en plus. Un nombre croissant d'Indonésiens et de Philippins travaillent dans le secteur. Par rapport à la plupart des autres modes de transport, le transport par voie navigable se caractérise par un cadre juridique comprenant de nombreuses incertitudes. Il est grand temps d'élaborer des normes minimales au niveau international pour le transport par voie navigable.

IX. Position de la Plateforme européenne du transport par voie navigable sur les moyens de rendre le secteur plus attractif

56. La Plateforme européenne du transport par voie navigable¹⁷ fait valoir les positions suivantes concernant le renforcement de l'attractivité du secteur :

a) Actuellement, le secteur de la navigation intérieure doit faire face à une pénurie de personnel qualifié. Cette situation concerne toutes les catégories de poste à bord des bateaux en Europe. Cela nécessite de mener une action à l'échelle européenne orientée vers l'ensemble du secteur : les employeurs, les établissements d'enseignement, les syndicats et toutes les autres parties prenantes ;

b) Est-il possible de rendre le secteur plus attractif ? Selon la Plateforme, le transport par voies navigables est déjà un secteur où il est intéressant de travailler. La navigation intérieure couvre un vaste domaine d'activité qui inclut divers types de bateaux selon leur catégorie et leur longueur, une grande variété de cargaisons et différentes zones de navigation. Comme dans d'autres secteurs, l'innovation entraîne des changements rapides, qui concernent ici les bateaux et les tâches à bord. Il est donc difficile de rendre le secteur plus attractif qu'il ne l'est, même pour les employeurs. Pourtant, ce secteur d'activité est moins connu qu'on ne le pense, surtout dans les régions où la navigation intérieure est rare ou inexistante. Cela signifie que le secteur doit agir pour améliorer son image. L'information, la promotion du transport par voie navigable et une stratégie appropriée en faveur de la rétention du personnel peuvent jouer un rôle clef à cet égard.

57. Pour s'assurer que les personnes intéressées trouvent leur voie dans la navigation intérieure, il faudrait mettre à disposition du public des informations claires et actualisées sur le secteur, les grades du personnel navigant et les descriptifs de poste, présenter des plans de carrière clairs et donner un aperçu des évolutions futures. Ces informations doivent être accessibles en langue locale sur les sites Web concernés, qui doivent fournir des renseignements détaillés sur les possibilités en matière d'enseignement au niveau local, ainsi

¹⁷ www.inlandwaterwaytransport.eu.

que les coordonnées permettant aux personnes intéressées d'obtenir directement des informations exactes et utiles sur un large éventail de sujets. Les employeurs devront travailler ensemble pour diffuser les informations et enrichir les sites Web en y publiant les contenus nécessaires et les informations les plus importantes et les plus récentes, notamment des images, des films et des blogs vidéo.

58. Le secteur devra faire l'objet d'une large campagne de promotion visant à toucher le plus grand nombre possible de personnes en Europe, en s'appuyant sur les efforts conjoints des employeurs, des établissements d'enseignement, des fournisseurs et d'autres parties prenantes. Il devrait être clair que l'important n'est pas seulement le métier exercé à bord, mais aussi la perspective de carrière après l'expérience de la navigation. Pour mettre en valeur l'ensemble du secteur, il faut répartir le public en groupes cibles afin de toucher un plus grand nombre de personnes et définir des stratégies particulières pour chacun de ces groupes, notamment en ce qui concerne le message à communiquer, les sujets abordés, et les canaux de communication.

59. Comme indiqué précédemment, nombre d'activités visant à promouvoir le secteur sont déjà en cours. Plusieurs initiatives ont été lancées dans différents pays, concernant notamment des sites Web, des vidéos et des blogs vidéo, des modules de formation pour les écoles, des conférences et des visites d'entreprises. Cependant, elles nécessitent des dépenses importantes, de la phase de conception jusqu'à la mise en œuvre. Comme il est difficile de financer ces actions, une coopération à l'échelle européenne entre tous les organismes associées à ce travail serait bénéfique pour les employeurs, les établissements d'enseignement, les syndicats, les organismes gouvernementaux, les initiatives locales et régionales et toutes les autres parties prenantes. Il est donc important de rassembler les initiatives existantes de manière à apprendre les uns des autres, à collaborer et à assurer un financement conjoint. Grâce à un travail créatif commun, il sera possible de s'interroger ensemble sur les possibilités qui n'ont pas encore été exploitées.

60. Le secteur de la navigation intérieure ne s'appuie pas seulement sur des idées émanant d'intervenants extérieurs ; l'apport de ses propres acteurs permet de mieux mettre en lumière sa diversité et ses évolutions, en fonction du groupe cible visé. Il faut faire connaître les possibilités liées à la navigation intérieure à tous les groupes d'âge : des écoliers du primaire jusqu'aux personnels hautement qualifiés ou aux personnes souhaitant changer de carrière, y compris dans les régions où la navigation intérieure est inconnue en raison de l'absence de voies navigables.

61. En plus des efforts visant à accroître le nombre de nouveaux travailleurs, il importe de réduire le nombre de personnes qui quittent le secteur. Il est tout aussi important de retenir le personnel qui travaille pour sa propre entreprise que pour le secteur dans son ensemble. La rétention du personnel relève en grande partie de la responsabilité de l'entreprise. Être un bon employeur, où les gens souhaitent travailler, ne consiste pas seulement à offrir un salaire élevé. Cela signifie bien plus : un bon employeur est attentif aux employés et tient compte de leurs intérêts lorsqu'il prend des décisions ; il répond aux attentes des employés et gagne ainsi leur confiance ; il peut expliquer clairement les décisions importantes qui les concernent ; il traite ses employés de manière équitable et encourage la diversité au sein de l'entreprise ; il est à l'écoute des employés et adopte une approche centrée sur la personne ; il évite ou limite les risques professionnels et il offre une bonne assurance et de bonnes conditions de travail. À cette fin, il importe d'adopter de bonnes orientations générales en matière de ressources humaines, non seulement pour ce qui concerne les employés, mais aussi les apprentis. Un apprenti a besoin d'un lieu sûr pour apprendre et renforcer ses capacités. Si un apprenti n'a pas le droit d'apprendre et de faire des erreurs et s'il ne se sent pas apprécié par son employeur et ses collègues, il ne commencera pas à naviguer après l'obtention de son diplôme et il sera perdu pour le secteur de la navigation intérieure.

62. Le départ de certains membres du personnel est inévitable. Un travailleur peut choisir de rechercher un autre emploi pour diverses raisons. Les connaissances et les compétences de ce travailleur pourraient être conservées dans le secteur s'il est engagé, par exemple, par un fournisseur, un affrèteur ou un assureur. Les employeurs du secteur peuvent s'entraider en signalant des possibilités d'emploi aux membres du personnel non navigant.

X. Sujets de discussion pour l'atelier et la table ronde

63. Les objectifs de l'atelier sont : a) de faire le point sur la situation actuelle du marché du travail dans le secteur des transports par voie navigable, les faits nouveaux concernant ce marché, les nouveaux emplois et les possibilités pour le secteur ; b) de se pencher sur les défis qui se posent actuellement aux travailleurs et sur les incidences de la transition numérique et de l'automatisation ; c) d'examiner les moyens de mettre en place des conditions de concurrence équitables, de valoriser le facteur humain et de rendre le secteur plus attractif, ainsi que d'autres questions pertinentes.

64. Il est proposé d'aborder les sujets ci-après pendant la table ronde :

- a) Les moyens d'améliorer le droit du travail dans le secteur ;
- b) Les mesures visant à garantir la durabilité sociale, la sécurité sociale et l'égalité des droits des membres d'équipage ;
- c) Les normes de travail minimales au niveau international ;
- d) Les moyens de mettre en place des conditions de concurrence équitables dans le secteur ;
- e) L'égalité des droits et des chances pour les femmes dans la navigation intérieure ;
- f) Les outils numériques et l'application de la législation ;
- g) L'enseignement et la formation : les nouvelles possibilités et les nouveaux défis ouvrant la voie à des conditions de concurrence véritablement équitables ;
- h) L'automatisation et la transition numérique, leur incidence sur le secteur, et les normes applicables à la navigation automatisée ;
- i) Les possibilités d'améliorer l'attractivité générale du secteur ;
- j) Le rôle de la Commission économique pour l'Europe dans l'action visant à relever les défis qui se posent sur le marché du travail ;
- k) Les enseignements à retenir, les tendances et les évolutions futures dans le secteur et leurs conséquences pour l'emploi.

65. Les participants sont invités à prendre part aux tables rondes sur les sujets proposés et à réfléchir aux mesures supplémentaires qui pourraient être prises par le Groupe de travail des transports par voie navigable et le Groupe de travail de l'unification des prescriptions techniques et de sécurité en navigation intérieure.