

nos yeux un point essentiel, se faire pour eux. C'est une question de logique : comment leur demander d'inculquer à leurs élèves une culture du projet et du parcours professionnel, si l'institution ne leur offre pas les moyens de faire eux-mêmes cette expérience ? Il faut offrir un avenir aux enseignants : non pas seulement une carrière, des points d'indice, ou des condi-

tions de travail décentes, mais la possibilité d'évoluer, de se former, de changer de métier s'ils le souhaitent, de passer quelques années dans un autre univers professionnel. Ces barrières culturelles et institutionnelles qui ferment l'école aux autres mondes professionnels, les enseignants en sont les premières victimes. Ouvrons-leur les portes.

Laurent Mahieu et Daniel Rabardel

Accessibilité, transport, santé et démocratie sociale

Pour les salariés en activité ou en recherche d'emploi, l'accessibilité physique à l'emploi est un enjeu majeur qui appelle un engagement renouvelé pour les organisations syndicales.

L'accès à l'emploi, aux bassins d'emplois et de main-d'œuvre

Pour les personnes en recherche d'emploi, la capacité à être mobile est un besoin vital afin de diversifier leurs chances d'accès à l'emploi dans des conditions satisfaisantes de durée, de confort et de prix. Au milieu des années 1990 déjà, consciente de cela, l'Union régionale CFDT d'Île-de-France avait proposé la création d'un titre de transport pour les demandeurs d'emplois, ce qui fut mis en œuvre avec le chèque mobilité.

Pour nombre d'entreprises, être accessible à de larges bassins

de main-d'œuvre devient une nécessité pour pérenniser la structure, renouveler et diversifier son personnel.

L'aptitude à la mobilité est enfin devenue une exigence de la société à l'égard de ses membres, comme le remarque Jean-Pierre Orfeuil dans son ouvrage intitulé *Transports, pauvreté, exclusion : pouvoir bouger pour s'en sortir*, paru récemment aux éditions de l'Aube.

La pression immobilière, les déséquilibres dans la localisation des logements et des emplois, la recherche d'un meilleur cadre de vie engendrent un accroissement des situations d'éloignement des bassins d'emplois, et donc de fragilisation dans les situations multiples de « ruptures » professionnelles (licenciements, CDD et intérim, mobilité interne, déménagement d'entreprise : cf. le focus sur la définition juridique du lieu de travail dans ce numéro).

Par ailleurs, les déplacements domicile travail sont un des aspects périphériques de la vie quotidienne de travail ayant des impacts forts et multiples sur les budgets personnels et notamment le budget temps (temps sociaux et de repos), le budget santé (au travail et hors travail), le budget financier (rémunération et coûts du transport). Mais ces déplacements impactent aussi les budgets des entreprises, et on peut enfin les voir comme des coûts sociaux (santé, accidents, environnement, vie sociale, ...). Ainsi, 60% des accidents de travail mortels sont liés au risque routier lors des trajets ou des missions professionnelles. Enfin, les périodes de « trajet » et les domiciliations d'entreprise sont bien à la frontière du travail et de son contrat ; textes légaux et jurisprudences récentes en témoignent. Il apparaît de plus en plus incontournable que les acteurs sociaux doivent se saisir de cette question, quitte à assumer davantage encore une part de responsabilité, tant dans le domaine de l'accessibilité à l'emploi que dans celui de la prévention du risque routier au travail.

Versement transport et contrôle social

Plus de 4 milliards d'euros (chiffre en 2002) « quittent » chaque année la masse salariale des entreprises pour intégrer les budgets des Autorités Organisatrices de transport urbain (AO) : il s'agit du « versement transport », dont le taux maximal est fonction de la taille de l'agglomération, de la réalisa-

tion de projet de transport en commun en site propre... En Île-de-France, le taux varie selon les départements (entre 1% et 2,50%). Par ailleurs, les entreprises prennent en charge 50% du coût de l'abonnement à un titre de transport dans le cadre des déplacements domicile-travail.

Contrairement à d'autres prélèvements sociaux (chômage, logement, vieillesse, maladie...), on constate une absence de représentants des syndicats de salariés dans les Conseils d'Administration de ces AO, alors même que les déplacements domicile-travail représente de loin le premier motif d'usage de ces transports en commun.

Cependant, il faut souligner les évolutions suivantes.

Les Plans de Déplacements Urbains (PDU) sont nés avec la loi d'orientation des transports intérieurs (LOTI) de 1982. Le PDU concerne tous les modes de déplacements et est avant tout un instrument de décision politique. La loi sur l'air de 1996 a rendu obligatoire l'élaboration d'un PDU dans les périmètres de transports urbains incluant des agglomérations de plus de 100 000 habitants. Essentielles pour la réussite de la démarche, la concertation avec les forces socio-économiques est prévue par le texte de la loi sur l'air.

Le récent rapport de la commission « Mandelkern » propose une consultation locale des partenaires sociaux en vue de définir le « service minimum à garantir » sur un territoire donné. Les organisations syndicales interprofessionnelles ont en effet une légitimité certaine au niveau

d'un territoire pour promouvoir le développement de réseaux de transports collectifs adaptés aux besoins des salariés, pas uniquement dans l'optique d'un service minimum. Quelle que soit l'issue du dossier « service minimum », il y a là une voie de progrès.

Depuis février 2002 le STIF (Syndicat des transports d'Île-de-France), Autorité organisatrice pour l'Île-de-France, est doté d'un comité des partenaires du transport public rassemblant organisations syndicales interprofessionnelles, organisations patronales, organismes consulaires, associations représentant les usagers des transports collectifs et représentants des collectivités. Ce comité dispose d'un seul représentant avec voix consultative au conseil d'administration du STIF.

Des évolutions sont donc souhaitables, nécessaires et possibles pour associer plus étroitement les organisations syndicales aux décisions relatives aux transports en commun, dans la perspective d'une meilleure satisfaction du besoin de transport, besoin essentiel dans l'accès à l'emploi.

A ce sujet, un profond décalage apparaît avec la loi du 13 août 2004 relatives aux libertés et responsabilités locales puisque dans la nouvelle composition du conseil d'administration du STIF prévue par cette loi, la Chambre régionale de commerce et d'industrie se verra attribuer un siège avec voix délibérative. Cette décision, idéologique et non pertinente, introduit un déséquilibre au détriment des autres partenaires. Il convient dès lors de s'interroger sur la place des représentants des salariés dans la gou-

vernance de ce système et/ou dans leurs possibilités d'intervention.

Un nouveau levier : le plan de déplacement des entreprises (ou des employés)

De nombreuses agglomérations ont pris conscience de la nécessité du développement des transports publics ; cela se traduit notamment par la réalisation d'infrastructures lourdes, seules à même de modifier durablement les pratiques d'usage, de fluidifier à terme la circulation routière « résiduelle » indispensable, d'accroître ainsi la qualité de vie en ville, de faciliter pour le plus grand nombre l'accès aux bassins d'emplois et de main d'œuvre. C'est un moyen essentiel de lutte contre l'exclusion et le chômage, et un vecteur évident d'efficacité économique.

Des projets d'infrastructures sont donc engagés. Pour ces chantiers « macro », les étapes de concertation sociale se déroulent très en amont de leur réalisation. Ces projets à long terme nécessitent l'engagement de plusieurs acteurs : On ne peut que déplorer que les crédits d'état en faveur de l'investissement dans les transports en commun en site propre aient servi en partie de variable d'ajustement budgétaire.

Mais, au jour le jour, des solutions « micro » innovantes peuvent être apportées pour améliorer l'accessibilité à l'emploi et à la main-d'œuvre. A ce titre, la démarche « Plan de déplacement des entreprises – ou des employés », mise en œuvre dans le cadre du Plan de déplacement urbain d'Île-de-France, comme

dans d'autres agglomérations, produit des réalisations exemplaires pour les salariés, les entreprises et les collectivités : nouvelles dessertes, adaptations d'horaires, covoiturage organisé, aménagements de parkings à vélos, etc.

Du côté des acteurs, des initiatives font jour.

La RATP et la CCIP (Chambre de commerce et d'industrie de Paris) ont constitué un groupement d'intérêt économique EMIF (Entreprise et Mobilité en Île-de-France) pour mieux faire connaître la démarche PDE et accompagner les entreprises.

L'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) finance tout ou partie des études d'aide à la décision des plans de déplacement d'entreprises.

L'Union régionale interprofessionnelle CFDT île de France, dans son chantier « dimension urbaine de la société », a entamé un travail de sensibilisation des équipes syndicales afin que cette question soit prise en charge par les militants CFDT dans les entreprises.

C'est par la sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes aux enjeux de l'accessibilité des emplois et par la volonté partagée d'une action concertée que des progrès concrets et durables seront réalisés.

Pour aller plus loin

Si l'on veut développer l'implication constructive des parties prenantes, plusieurs pistes peuvent être avancées.

Au plan de l'accessibilité : Créer un fond local d'incitation « PDE ». Les autorités organisatrices pourraient dégager des fonds incitatifs à la mise en œuvre de démarche PDE, qui viendrait compléter la contribution de l'ADEME, et donc l'affectation. Ce fond serait destiné aux actions de sensibilisation et de détection des besoins et des projets, au financement la réalisation des études amont et aval (mesure des bénéfiques) et à la mise en œuvre des projets.

Au plan de la gouvernance du système : la gestion de ce fond local d'incitation pourrait être confiée à une instance ad hoc existante ou à créer (à l'instar du comité des partenaires du transport public, mis en place en Île-de-France par l'autorité administrative).

Au plan de la santé : intensifier la prévention du risque routier au travail. Impulsées par la CNAM-TS, des actions commencent à s'engager au niveau des entreprises sur la base des préconisations de la commission des accidents du travail et, avec l'appui de la DRT, une action de recherche est en cours sur l'articulation activité de travail/activité de conduite ; le récent congrès de la SELF (Société d'ergonomie de langue française) a mis en perspective cette démarche.

Dans les prochains numéros de la revue, nous reviendrons plus en détail sur les plans de déplacement d'entreprise et sur la prévention du risque routier au travail, à partir d'actions menées au niveau de plusieurs entreprises.